تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل

الدكتورة عائشة أحمد الحسيني

مركز النشر العلمي
جامعة الملك عبدالعزيز
جدة

بسم الله الرحمن الرحيم

تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل

الدكتورة عائشة أحمد الحسيني

الأستاذ المساعد بكلية التربية
جامعة الملك عبدالعزيز

مركز النشر العلمي
جامعة الملك عبد العزيز
ص ب ١٥٤٠ - جدة ٢١٤٤١
المملكة العربية السعودية

(©) ١٤١٣هـ (١٩٩٢م) جامعة الملك عبد العزيز

جميع حقوق الطبع محفوظة غير مسموح بطبع أى جزء من أجزاء هذا الكتاب ، أو خزنه فى أى نظام لخزن المعلومات واسترجاعها ، أو نقله على أية هيئة أو بأية وسيلة ، سواء أكانت إلكترونية ، أم شرائط ممغنطة ، أم ميكانيكية ، أم استنساخاً ، أم تسجيلاً ، أم غيرها إلا بإذن كتابى من صاحب حق الطبع .

الطبعة الأولى : ١٤١٣هـ (١٩٩٢م)

٣٣١٫٧ الحسيني ، عائشة أحمد

تقييم مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل ، ط ١

جامعة الملك عبد العزيز ، مركز النشر العلمي ، ١٤١٣هـ .

١٠٣، ١٧ × ٢٤ سم

١ – المرأة العاملة – السعودية

مطابع جامعة الملك عبد العزيز

تقديم

إن القيمة الحقيقية للتعليم ، بالإضافة إلى هدفه التقليدي من حيث نقل المعرفة وتأصيلها ، تكمن فى تحقيق وظائفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والحضارية بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه .
ومع ظهور التصور للبعد الاجتماعي للتعليم ، ظهر تصور آخر منافس هو المفهوم الاقتصادي للتعليم . فبعد أن كان التركيز منصباً على الجانب الاجتماعي ، تحول الاتجاه إلى البنية الاقتصادية للمجتمعات ، وما يتصل بذلك من هياكل وعمالة وكوادر وحجوم للإنتاج وكفاية إنتاجية . ومع الحماس لهذا الجانب الاقتصادي ، بدأ علماء التخطيط ينظرون إلى المؤسسات التعليمية على أنها مصانع لتغذية الاقتصاد القومي بالعمالة على مختلف مستوياتها .

وعلى ذلك ، أصبح المفهوم الحديث للتعليم هو توظيف لرأس المال البشري ، وبالتالي جعله أداة فعالة للتغيير الاجتماعى ، والتقدم الحضاري ، ومرتبطة ارتباطًا وثيقاً بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والتقدم وتتأثر بهذه القوى والعوامل كافة وتؤثر فيها جميعا .

ولقد بدأت المملكة العربية السعودية العمل الإنمائي المخطط منذ عام ١٣٩٠هـ/١٩٧٠م ، وتم وضع خطط التنمية الخمس حتى الآن ، والتي ترمي إلى العمل على النمو الاقتصادي والاجتماعي . وكان لابد للتعليم أن يتواكب مع حاجات البلاد واتجاهاتها ،وأن يسهم فى إعداد الطاقات البشرية اللازمة للمشروعات الاقتصادية .

فمنذ بدأ العمل الإنمائي المخطط فى المملكة ، أصبح من أهداف الدولة الرئيسة تطوير الموارد البشرية لتتمكن كل يد وطنية قادرة على العمل من المساهمة الفعالة فى عملية التنمية الشاملة .

ولأن المرأة نصف المجتمع كمفهوم رقمي تؤثر دون جدال فى النصف الثاني من المجتمع بحكم وظيفتها الطبيعية كأم ، فقد كفلت لها الدولة حقها فى التعليم بكافة مراحله . كذلك كفلت لها حقها فى العمل فى ميادين محددة تتفق والدين الحنيف وعادات وتقاليد المجتمع . لذلك ، أصبح من مظاهر التغير الذي حدث فى المجتمع السعودي ظهور المرأة السعودية كقوة عمل . وظهور المرأة العاملة فى المجتمع السعودي يُعد من أكثر التغيرات والتحولات التي حدثت فى هذا المجتمع .

وحيث إن تعليم المرأة النظامي قد بدأ منذ أكثر من ثلاثين عاما ،فقد حَرِصتُ فى هذه الدراسة على التعرف على العائد الاقتصادي من تعليم المرأة ، وما هي كوادر وهياكل العمالة النسائية التي تكوَّنت والتى تساهم فى تنفيذ خطط التنمية التي تحرص الدولة على إنجازها من خلال هذه الموارد البشرية . فقد ركزتُ فى هذه الدراسة على التعرف على مدى مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن تقريباً من تعليم البنات . كذلك تقييم دور التعليم فى تأهيل المرأة وإعدادها للتعرف على المردود والعائد من تعليم البنات فى المملكة ، والتعرف على المعوقات والدعامات التي حددت مسيرة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، وكيفية استغلال القوى البشرية النسائية المدربة بصورة أفضل .

وقد استغرقت هذه الدراسة عدة سنوات حرصت فيها ، إلى جانب الدراسة النظرية ، أن أقوم بدراسة ميدانية للتعرف على رأي المجتمع فى هذا الصدد .

وأنتهز هذه الفرصة لأقدم شكري وتقديري لكل من قدم لي المساعدة ، ولو برأي ، فى إنجاز هذا العمل . كما أقدم شكري لمركز النشر العلمي بالجامعة لاهتمامه بدقة المراجعة وسرعة الإنجاز .

أسأل الله العلي القدير أن يكون هذا العمل إضافة علمية تخدم المهتمين بتعليم المرأة السعودية .

المؤلفـــة

المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
تقديم	هـ

الباب الأول

المشكلة وخلفيتها العلمية

الفصل الأول

المشكلة ومنهج دراستها

• المشكلة والهدف من دراستها	٣
• حدود البحث	٥
• تحديد المشكلة	٦
• تساؤلات البحث	٦
• المنهج المستخدم فى البحث	٦
• أدوات البحث	٧
• التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث	٧

الفصل الثاني

الخلفية العلمية للدراسة

• الدراسات السابقة	٩

الباب الثاني
الإطار النظري للدراسة

الفصل الثالث
دور التعليم فى إعداد الموارد البشرية النسائية بالمملكة

- دور التعليم فى إعداد الموارد البشرية ... ٣١
- التخطيط التعليمي للقطاع النسائي بالمملكة ... ٣٣

الفصل الرابع
واقع المرأة السعودية فى قوة العمل ودورها فى التنمية

- واقع المرأة السعودية فى قوة العمل ودورها فى التنمية ... ٣٩

الباب الثالث
الدراسة الميدانية

الفصل الخامس
أسلوب الدراسة الميدانية

- أدوات الدراسة ... ٥٩
- المجال الجغرافي للدراسة ... ٦٠
- خطوات إجراء الدراسة الميدانية ... ٦١
- مجتمع الدراسة الميدانية ... ٦٢

الفصل السادس
نتائج الدراسة الميدانية

- مدى الرضا عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بالمملكة ... ٦٧

- أسباب الرضا وعدم الرضا عن مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ٦٩
- مجالات العمل للنساء السعوديات بالمملكة ٧١
- البطالة بين خريجات الجامعة ووسائل حلها ٧٦
- العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة فى سوق العمل ٧٩
- التسهيلات المطلوبة لتدعيم مساهمة المرأة فى سوق العمل ٨٠

الفصل السابع

النتائج العامة والتوصيات

النتائج

- واقع المرأة السعودية فى سوق العمل ومدى مساهمتها فيه ٨٣
- المعوقات والصعوبات التي تحول دون الاستفادة المثلى من القوى العاملة النسائية ٨٥
- مجالات العمل التي يمكن للمرأة السعودية المساهمة فيها خلاف المتوافر حاليا ، وكيفية حل مشكلة البطالة بين النساء ٨٥
- الدعامات التي يجب أن تعطى للمرأة لتساعدها على مساهمة أفضل فى سوق العمل ٨٦

التوصيات ٨٧

الخلاصة ٩١

المراجع ٩٣

الملاحق : ٩٥

- بيان بالجهات الحكومية التي وزع عليها الاستقصاء ....
- استمارة الاستقصاء ....
- صورة من إحدى الخطابات التي توجهت للجهات المختلفة للإجابة على الاستقصاء . ...

محتويات الجداول

الجدول	رقم الصفحة
جدول رقم (١)	
بيان بالقوى العاملة النسائية فى الأجهزة الحكومية فى ١٤٠٦/٧/٦هـ	
حسب إحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية	٤١
جدول رقم (٢)	
جدول يبين منسوبات المصالح الحكومية موزعين حسب جهة العمل فى ١٤٠٦هـ	
حسب إحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية	٤٣
جدول رقم (٣)	
إجمالي السعوديات المتوقع التحاقهن بالقوى العاملة حسب المستوى التعليمي خلال الفترة	
(١٤٠٥ – ١٤١٠هـ)	٤٥
جدول رقم (٤)	
العدد الكلي للطلاب المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي	
١٣٩٥/١٣٩٠هـ – ١٤٠٥/١٤٠٠هـ	٤٦
جدول رقم (٥)	
عدد الطالبات الدارسات فى الخارج حسب مستوى الدراسة	
١٣٩٥/١٣٩٠هـ – ١٤٠٤/١٤٠٠هـ	٤٦
جدول رقم (٦)	
مجموع الخريجين السعوديين المحتمل دخولهم سوق العمل	
١٤٠٠/١٣٩٩هـ – ١٤٠٥/١٤٠٤هـ	٤٧

جدول رقم (٧)
حجم الخريجين السعوديين الموظفين من قبل القطاع العام من ١٤٠١/١٤٠٥هـ ٤٨
جدول رقم (٨)
إجمالي الخريجين والخريجات السعوديين والموظفين فى القطاع العام والخاص . ٤٩
جدول رقم (٩)
الخريجون السعوديون ذكورا وإناثا الموظفون من قبل ديوان الخدمة المدنية من ١٤٠١/١٤٠٥هـ . . . ٥٠
جدول رقم (١٠)
إجمالي الخريجين السعوديين الموظفين من قبل ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس ومجال التخصص خلال الخطة الثالثة . ٥١
جدول رقم (١١)
توزيع الخريجين والخريجات حسب الحقول الدراسية . ٥٢
جدول رقم (١٢)
التوزيع المئوى للخريجين السعوديين حسب المجال الدراسي خلال خطتي التنمية الثالثة والرابعة ... ٥٣
جدول رقم (١٣)
إجمالي الخريجين الجامعيين السعوديين المتاحين خلال الخطة الرابعة ٥٤
جدول رقم (١٤)
توقعات العمالة النسائية السعودية فى الفترة من ١٤٠٤/١٤٠٥هـ – ١٤٠٩/١٤١٠هـ . ٥٥
جدول رقم (١٥)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب المؤهل العلمي ... ٦٢
جدول رقم (١٦)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب التخصص ... ٦٣
جدول رقم (١٧)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب مصدر آخر مؤهل ... ٦٣
جدول رقم (١٨)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب جهة العمل ... ٦٤

جدول رقم (١٩)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب الوظائف ٦٥
جدول رقم (٢٠)
مدى رضا مجتمعي الدراسة عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بالمملكة بصفة عامة ٦٨
جدول رقم (٢١)
مدى رضا مجتمعي الدراسة عن مستوى مساهمة المرأة السعودية الحالية فى قطاعات عملهن ٦٩
جدول رقم (٢٢)
أسباب رضا مجتمعي الدراسة عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ٧٠
جدول رقم (٢٣)
أسباب عدم رضا مجتمعي الدراسة عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ... ٧١
جدول رقم (٢٤)
آراء مجتمع الدراسة من النساء فى الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة ٧٧
جدول رقم (٢٥)
آراء مجتمع الدراسة من الرجال فى الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة ٧٨
جدول رقم (٢٦)
آراء مجتمعي الدراسة فى العوائق التي تحول دون مساهمة أكبر للمرأة السعودية فى سوق العمل ٨٠
جدول رقم (٢٧)
آراء مجتمعي الدراسة فى التسهيلات التي تحتاجها المرأة العاملة السعودية للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة لتقبل المجتمع لعملها ٨١

الباب الأول

المشكلة وخلفيتها العلميّة

الفصل الأول : المشكلة ومنهج دراستها .
الفصل الثاني : الخلفية العلمية للدراسة .

الفصل الأول

المشكلة ومنهج دراستها

المشكلة والهدف من دراستها

من أهم مايلاحظ من تغييرات فى القرن العشرين التطور الذى وقع فى جميع أنحاء العالم بالنسبة لواقع المرأة سواء فى أسلوب معيشتها أو الاهتمامات الموجهة لها . فقد أصبح من الطبيعي تواجد المرأة بشكل متزايد فى الحياة العامة وفى المراحل التعليمية المختلفة ، وفى ميادين العمل المختلفة أيضا . وفى عام ١٩٧٥م اعتمد المؤتمر المنعقد فى المكسيك بمناسبة العام الدولي للمرأة خطة عمل عالمية لعقد الأمم المتحدة للمرأة (١٩٧٥ – ١٩٨٥) (تعترف أهدافه ومبادؤه بأهمية المرأة فى التنمية باعتبار أن النساء عنصر أساسي فى كل مظهر من مظاهر الحياة الوطنية والدولية) . [1]

وتستهدف الاستراتيجيات والأنشطة فى إطار هذه الخطة ، تحقيق الاندماج الكامل للنساء فى المجتمع الدولي ، وتعزيز مشاركتهن فى التنمية باعتبارهن عناصر نشيطة فى هذا الصدد ومستفيدات أيضا فى نفس الوقت . وقد اعترفت أكثر الدول رسميا بأن مشاركة النساء فى التنمية ينبغي أن تكون موضع اهتمام كبير من قبل المخططين . وهكذا اتخذت هذه الدول الترتيبات اللازمة لتعزيز مشاركة المرأة الفعلية فى الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

أما بالنسبة للدول النامية ، فمن أهم القضايا التي تضطلع بها هذه الدول ، قضية مساهمة المرأة فى سوق العمل وبالتالي فى التنمية القومية . وقد أصبح من الواجب العمل والتخطيط لزيادة فعالية هذه المساهمة . ولاشك أن هناك عوامل اجتماعية وحضارية تؤثر فى مدى هذه المساهمة كمّا ونوعا .

وعندما يتم تحديد هذه العوامل يمكن التدخل بشكل علمي منظم للحد من أثر العوامل السلبية وتعزيز العوامل الإيجابية .

وفى المجتمعات النامية انتشر التعليم قبل اتجاه الإناث إلى سوق العمل ، وتزايد معدل انتشار

---

(١) **منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة** (اليونسكو : مشروع الخطة متوسطة الأجل (١٩٨٤ – ١٩٨٩) ، الدورة الاستثنائية الرابعة – باريس ، ١٩٨٢) ص ٢٣٧ .

التعليم لمن هم فى سن العمل بنسبة تفوق معدل دخول الإناث فى سوق العمل ، وظل ذلك سائدا لبعض الوقت إلى أن بدأ معدل دخول الإناث فى التزايد نتيجة للتطور الاجتماعي ، حتى كاد أن يتساوى مع معدل انتشار التعليم ويفوقه على المدى البعيد .

وبالنسبة للمجتمع السعودي فمنذ فترة ليست بالبعيدة ، أي منذ حوالي ربع قرن فقط ، كان يمكن وصف مجتمع العمالة السعودي بأنه مجتمع الرجل فقط . حيث كان الرجال يتقلدون المناصب ويتحملون المسؤولية وحدهم ، وأعني مسؤولية التنمية على وجه التحديد . وبدأ اهتمام الدولة السعودية بتعليم البنات أسوة بتعليم البنين . وبدأت المرأة السعودية دخول قوة العمل فى مجالات متعددة ومن أوضحها قطاع التعليم . ولذلك أصبح من مظاهر التغير التي حدثت فى المجتمع السعودي ظهور المرأة السعودية كقوة عمل . وظهور المرأة العاملة فى المجتمع السعودي يعد من أكثر التغيرات والتحولات التي حدثت فى هذا المجتمع .

ويختلف التغير الحضاري بحسب اختلاف أسبابه ونتائجه ، فهناك التغير التلقائى والتغير المنظم ، والتغير المخطط والموجه . والتغير الذى حدث فى المجتمع السعودي لوضع المرأة كان تغيرا تلقائيا ، تم بشكل طبيعي وتدريجي ولم يكن موجها ، وإنما اكتسبه الأفراد والجماعات من الحضارات الأخرى بشكل تلقائى نتيجة الاحتكاك والاتصال الحضاري بتلك الحضارات . إضافة إلى ذلك أنه منذ بدأت خطط التنمية فى الدولة السعودية ، ظهرت معها بالنسبة لأوضاع المرأة تغيرات مخططة وموجهة تستلزم وضع مسبق لخطط محددة تخدم الصالح العام للمجتمع .

وبناء على ذلك ، فقد تزايد عدد النساء السعوديات المشاركات فى تحمل مسؤولية التنمية ، حيث شاركت فى كثير من النشاطات الاجتماعية والاقتصادية فى البلاد فمنهن الآن الطبيبات . وأعضاء هيئة تدريس بالجامعات ، وشاغلات لمراكز قيادية أكاديمية ومدرسات بجميع مراحل التعليم ، ومشرفات اجتماعيات ، وصحفيات ، ومذيعات ، ومديرات لفروع البنوك النسائية ، وفى كثير من الأعمال الإدارية والفنية فى بعض المؤسسات الحكومية ، والوزارات ، وماقد يغرب عن الحصر من تخصصات وأعمال يقمن بها .

ويتضح مما سلف أن المرأة قد حصلت فى المجتمع السعودي على حقها فى التعليم حتى أعلى مراحله ، كما حصلت على حقها فى العمل فى كثير من القطاعات التي تتلاءم مع طبيعتها ، ومع تعاليم الدين الحنيف وعادات وتقاليد المجتمع الذي تعيش فيه . وأصبحت هذه الحقوق لا تناقش . ولكن سلطة رسم سياسة عمل المرأة ، وتعليم المرأة واتخاذ القرار فيها لا زالت فى يد الرجل بصورة راسخة .

إن قضية المرأة العاملة بالمملكة هي واحدة من أهم القضايا اليوم . فقد زاد فى الآونة الأخيرة الاهتمام بهذه القضية ، وأصبحت موضوعا هاما للبحث والمناقشة ، خاصة بعد أن أتيحت للمرأة

مجالات عمل جديدة . كذلك تثار من وقت لآخر مناقشات على صفحات الصحف عن قلة مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية ، وهذا صحيح إذا نظرنا إلى عدد الخريجات من الجامعات اللائي لم يجدن عملا لقلة مجالات العمل المتاحة ، ولشبه الاكتفاء الذي حدث فى المدن الكبرى لبعض التخصصات . ولكننا مازلنا فى حاجة ماسّة إلى أعداد ضخمة من العاملات فى القرى . فمن الصعب أن تقبل الفتاة السعودية العمل بعيدا عن مقر أسرتها فى ظل التقاليد الاجتماعية ، وذلك لأن طبيعة المجتمع السعودي لا تقبل نقل المرأة برغم وجود الحاجة إليها . إضافة إلى ذلك هناك آلاف من الوظائف المشغولة بنساء غير سعوديات فى تخصصات لا تتوافر فيها سعوديات . وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى :

١ – التعرف على مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن من تعليم البنات .

٢ – تقييم دور التعليم فى تأهيل المرأة وإعدادها للمساهمة فى سوق العمل لخدمة المجتمع .

٣ – التعرف بصورة علمية واقعية على المردود والعائد من تعليم البنات فى المملكة .

٤ – التعرف على الدعامات والمعوقات التي حددت مسيرة مساهمة المرأة فى سوق العمل .

٥ – الوصول إلى بعض المؤشرات التي تفيد فى استغلال القوى البشرية النسائية المدربة بطريقة أفضل .

حدود البحث

من الطبيعي أن تكون مثل هذه الدراسة محفوفة بالصعوبات المنهجية والمادية ، فالالتزام بالشروط المنهجية لإجراء مثل هذه الدراسة يحتاج إلى مدى زمني واسع ومصادر وبيانات متعددة ودقيقة ، وقوى بشرية علمية لجمع البيانات . ومن ثم يمكن أن يفرد لمثل هذا الموضوع دراسات وبحوث عديدة .

ولعدم إمكانية توافر كل هذه الإمكانيات بالمدة المحددة التي يمكن أن تنجز فيها ، فقد جاءت هذه الدراسة محاولة لتقييم مدى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ، وبالتالي فى التنمية فى حدود جغرافية ستشمل منطقة جدة عدا ما ذكر فى المجال الجغرافي للدراسة ، ووضحت أسبابه وذلك فى حدود إمكانات الباحث الفرد ، وذلك للتركيز على :

١ – مراعاة متطلبات البحث العلمي من حيث وجود تحديد مشكلة البحث بالقدر الذي يجعل معالجتها أمرا ممكنا فى حالة الباحث الفرد ، ويمكنه من إدراك العوامل المحددة التي أدت إلى خلق المشكلة .

٢ – دراسة أهم العوامل ذات العلاقة بمدى مساهمتها فى سوق العمل وبالتالي بالتنمية .

٣ – الارتباط الوثيق بين التعليم والعمل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، خصوصا النسائية فيها ،

نظرا لدورها فى التوعية الاجتماعية والثقافية ، ومساهمتها فى تطوير الخدمات المختلفة كبرامج التعليم وغيرها .

وسوف تلتزم الباحثة عند معالجتها لموضوع البحث أن تكون المعالجة فى حدود شرطية أساسية لعمل المرأة فى المجتمع السعودي هما :

أ – ألا يتنافى عملها مع مبادىء الدين الحنيف فى الاختلاط بين الجنسين .

ب – أن يكون متمشيا مع تقاليد المجتمع ، بحيث يتم التحديث والتطور مع المحافظة على الأصالة .

تحديد المشكلة

تعطي المملكة العربية السعودية عناية فائقة لمجالات التعليم المختلفة – للبنين والبنات لتنمية القوى البشرية اللازمة للمساهمة فى خطط التنمية ، والتي تتطلب كل طاقة بشرية مدربة . ولكن من الملاحظ أن معدلات مساهمة المرأة فى سوق العمل تقل بكثير عماهو متوقع نسبة إلى ماحصلت عليه من فرص تعليمية . كذلك يلاحظ تفاوت مساهمتها من مجال إلى آخر من مجالات العمل ، فقد تكثر فى بعض المجالات وتقل فى مجالات أخرى .

وعلى ذلك تتحدد مشكلة البحث على الوجه التالي :

(تحتاج خطط التنمية بالمجتمع السعودي لمساهمات القوى البشرية المادية بكل طاقاتها ، مما يدعو لتقييم مساهمة المرأة فى ذلك بعد مرور ربع قرن من تعليم البنات) .

تساؤلات البحث

يمكن تحديد تساؤلات الدراسة فيما يلي :

١ – مامدى الاستفادة من القوى البشرية النسائية المدربة ؟

٢ – هل تعيق قلة مجالات العمل مساهمة المرأة السعودية فى التنمية ؟

٣ – ماهو العائد أو المردود من تعليم البنات ؟

٤ – ماهي الصعوبات التي تحول دون الاستفادة المثلى من القوى النسائية المدربة ؟

٥ – ماهي الدعامات التي تحتاجها المرأة السعودية العاملة للوصول إلى الاستفادة المثلى من مساهماتها ؟

المنهج المستخدم فى البحث

اعتمدت الباحثة فى هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي تضمن :

١ – الدراسة النظرية

وذلك بتقديم الأسس والمبادىء العلمية التي يعتمد عليها موضوع البحث ، كسند يهتدي به عند القيام بجمع وعرض البيانات والإحصاءات الدقيقة عن الظروف القائمة والمتعلقة بمشكلة البحث ،

وأخذها فى الاعتبار لاستنباط العلاقات بين الظواهر المختلفة وتفسير معنى البيانات .

٢ – الدراسة الميدانية

وذلك لجمع البيانات اللازمة للحصول على إجابات عن تساؤلات البحث ، وذلك باستخدام استمارة استبيان ، صممتها الباحثة ووجهتها إلى مجتمع الدراسة من الرجال والنساء فى المستويات القيادية والإشرافية فى مجالات العمل المختلفة ، والتي تعمل بها المرأة السعودية وذلك فى منطقة جدة . ولقد قامت الباحثة بتوزيع عدد (١٠٠) استمارة للرجال و (١٠٠) استمارة للسيدات ، موزعة على القطاعات المختلفة حسب نسب العاملين بها إلا أن نسبة الردود بالنسبة للإناث كانت ٨٤٪ وبالنسبة للرجال فقد بلغت ٧٠٪ .

أدوات البحـــث

اعتمدت الباحثة فى معالجة موضوع البحث على الأدوات التالية :

١ – المصادر والمراجع النظرية ، وما أورده الكتاب والباحثون فى الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية مما يتعلق بموضوع البحث .

٢ – مختلف النشرات والدوريات المتاحة والإحصاءات المتعلقة بموضوع البحث .

٣ – الأوراق والبحوث التي قدمت فى المؤتمرات والندوات والأبحاث العلمية ، والمذكرات التي تتعلق بصفة رئيسة بعمل المرأة .

٤ – استبيان لاستكمال البيانات اللازمة وجه إلى المستويات القيادية والإشرافية من النساء والرجال فى قطاعات عمل المرأة بمدينة جدة .

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث

سوق العمل : مفهوم سوق العمل المستخدم فى هذه الدراسة ، هو العمل فى القطاع العام والذي يستوعب الخريجات المؤهلات .

البطالـــة : مفهوم البطالة المستخدم فى هذا البحث ، يعني وجود بعض الخريجات المؤهلات بدون عمل لسبب أو لآخر ، إما لقلة مجالات العمل ، أو للاكتفاء من تخصصات معينة فى الوظائف المتوافرة وقلة أو ندرة فى تخصصات أخرى الدولة فى حاجة إليها .

الفصل الثاني

الخلفية العلمية للدراسة (الدراسات السابقة)

دراسة سعاد الصباح – بعنوان :
(المرأة العاملة فى الخليج)(٢) .

أوضحت هذه الدراسة أن الدول الخليجية المنتجة للنفط تواجه مشكلات عديدة ، من بينها مشكلة الاعتماد الكبير على الأيدي العاملة الأجنبية المتعددة الجنسيات التي تشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة ، وتمثل عنصر تهديد للتنافس الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي . وفى ذات الوقت الذي تتزايد فيه نسبة العمالة الأجنبية فى الدول الخليجية ، لوحظ أن نسبة مشاركة الإناث من أهل البلاد الأصليين فى العمالة منخفضة ، وهذا يعني عدم الاستفادة من عنصر إنتاجي مهم هو المرأة فى ظروف تتميز بندرة الأيدي العاملة فى تلك البلاد .

وعلى ذلك تمثل الهدف من هذه الدراسة فى بحث كيفية تشجيع المرأة الخليجية على المشاركة فى العمل . وقد استخدمت الباحثة أسلوب العمل الميداني لأن البحث النظري لم يكن ليوفر الإجابات المطلوبة ، ولاسيما وأن معظم النظريات التي تعالج مشكلة مشاركة الأيدي العاملة من النساء مستمدة من تجارب المجتمعات الغربية .

وقد اختارت الباحثة عينات البحث من السيدات العاملات فى الكويت وقطر والإمارات العربية والبحرين كنموذج للمرأة العاملة فى دول الخليج .

وبمقارنة النتائج فى كل عينة ، اتضح أن هناك العديد من أوجه التشابه بين العينات . إذ كانت المرأة العاملة فى أغلب العينات على مستوى مقبول من التعليم رغم عدم اتساع مستوى تعليم أسرتها . كما

---

(٢) **سعاد الصباح** : المرأة العاملة فى الخليج ، بحث مقدم إلى المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة فى الخليج والجزيرة العربية ، المنعقد فى أبوظبي من ٢٤ – ٢٧ مارس ، ١٩٨٤م .

كان العامل الغالب فى دافعها للعمل هو إثبات الذات أكثر من الدافع المالي ، رغم أن الدافع المالي قد ثبتت أهميته أيضا . وبصفة عامة أظهرت النتائج مجتمعة أن المرأة تعمل غالبا فى مجال محدود من الوظائف يتركز فى القطاع العام وخاصة التعليم . وقد أشارت الباحثة إلى أنه ظهر اختلاف عن هذه النتيجة فى البحرين ، حيث تنوعت وظائف المرأة مقارنة بالوضع فى قطر والكويت ، كما ظهر الاختلاف الأساسي بين العينات فى مدى تقبل فكرة عمل المرأة حيث بدت الفكرة مقبولة ومرحبا بها فى الكويت والإمارات العربية والبحرين ، بينما لم تلق نفس القبول فى قطر . وبوجه عام أظهرت الدراسة أن المجتمعات الخليجية وإن كانت مجتمعات إسلامية تقليدية محافظة ، إلا أنها تشجع فكرة عمل المرأة مما يشير إلى أن هناك فرصة مفتوحة لاستفادة دول الخليج من عنصر إنتاجي هام يضمن الاعتماد الذاتي فى عمليات التنمية الداخلية ويحقق التناسق الاجتماعي والاستقرار السياسي . وقد أوضحت الباحثة أن صغر حجم العينات كان عائقا أمام مزيد من التحليل والاستنتاج ، مما يعني أن الأمر يتطلب دراسة عينة كبيرة بصورة عاجلة .

وقدمت الباحثة فى نهاية البحث عدة توصيات منها ضرورة زيادة الاهتمام ببرامج تعليم المرأة الخليجية وتوعيتها ، مع ضرورة عدم قصر التعليم على مستوى متوسط ، بل تشجيع الخليجيات على الحصول على درجات علمية عالية تمكنهن من توسيع دائرة العمل المتاح لهن .

ومن هذه التوصيات أيضا ، ضرورة إتاحة فرصة التدريب ورفع المهارات والكفايات سواء الإدارية أو الفنية للعاملات الخليجيات ، وتشجيعهن على مدى الإقبال على العمل والاستمرار فيه .

دراسة أمانة الدراسات والبحوث للاتحاد العام لنساء العراق – بعنوان :

(العوامل المؤثرة على دخول المرأة إلى سوق العمل فى منطقة الخليج العربي)(٣) .

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بدور المرأة الحالي فى منطقة الخليج وحجم مساهمتها فى النشاطات الاقتصادية لأقطارها ، والنمط الذي يميزه وأثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية فى تحديد هذا النمط وترسيخه ، إضافة إلى ذلك ، فإن الدراسة تركز على محاولة إبراز المعوقات أمام دخول المرأة إلى سوق العمل فى منطقة الخليج العربي ، وأثر ذلك على مجالات الأداء الفني والإداري ، وبالتالي انعكاسها على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

---

(٣) **الاتحاد العام لنساء العراق ، أمانة الدراسات والبحوث** : العوامل المؤثرة على دخول المرأة إلى سوق العمل فى منطقة الخليج العربي ، بغداد ، د . ت .

وتسعى هذه الدراسة لوضع مؤشرات أولية عن سبل زيادة معدل مساهمة المرأة فى سوق العمل ، ودفع المرأة الخليجية بهذا الاتجاه كي تأخذ دورها الطبيعي فى عملية التطور ، وذلك من خلال التركيز على دور المرأة ذاتها ودور المنظمات والمؤسسات الاجتماعية والحكومية فى هذا المجال .

وتناولت الدراسة أقطار العراق ، الكويت ، البحرين ، قطر ، الإمارات العربية المتحدة ، عمان ، والمملكة العربية السعودية ، وكان حساب معدل المساهمة على أساس قطري وبحسب الجنسية (مواطن ، غير مواطن) وذلك بهدف تحقيق مقارنة رقمية فعلية لحجم المساهمة بين أقطار المنطقة ، إضافة إلى التمييز بين حجم مساهمة الإناث من المواطنات عن الوافدات .

وقد أبرزت الدراسة بعض المعوقات التي تعيق درجة مساهمة المرأة الخليجية فى سوق العمل وتتلخص فى :

أولا : معوقات اجتماعية لا تعود إلى المرأة نفسها ، بل إلى عموم المجتمع ونظرته لعمل المرأة ، وتتمثل هذه المعوقات فى :

أ - مؤثرات بيئية وقبلية : فمن المعروف أن النظام القبلي لا يزال سائدا فى منطقة الخليج العربي ، والنظام القبلي له مفاهيمه وعاداته والذي يعتبر دور المرأة فى المنزل ولا دور لها خارجه .

إضافة إلى ذلك ، فإن البداوة تعني عدم الاستقرار الجغرافي ، مما يتطلب التنقل بصفة دائمة . إلا أن التطور الحديث وانتقال الصفة القبلية من مفهوم البدوي المرتحل إلى المفهوم الحضري المستقر لا يعني بالضرورة تخلي الرجل عن القبيلة ، وعلى ذلك فإن العادات القبلية والبدوية تبقى سائدة وخصوصا فى إطار نظرتها إلى المرأة .

ب - أثر البيئة الريفية والبدوية : ويمثل أثر البيئة الريفية فى منطقة الخليج العربي على مستقبل الإناث كمرحلة متقدمة على النظام القبلي ذلك لأن النظام الريفي يعتمد على الزراعة ، فى حين النظام البدوي يعتمد على الرعي . ولذا فإن معوقات المجتمع الريفي على توجهات المرأة نحو سوق العمل تتمثل بمحدودية مجال العمل لدى المرأة فى الريف .

ج - الهجرة من الريف إلى المدن : إن النازح من الريف إلى المدينة يحاول أن ينقل بيئته معه ، ولا يحاول أن يتطور إلا قليلا . وهذه ظاهرة واضحة فى أقطار الخليج العربي . ومن خلال ذلك تشددت مفاهيم النازح تجاه حركة المرأة فى الحضر ، وانعكست بالتالي على المرأة النازحة نفسها ، حيث تمتعت بمظاهر التحضر إلا أنها لم تمارسها فعلا .

د - المؤثرات الدينية : إن المسألة الدينية لم تكن فى جوهرها سببا فى حجب المرأة ومنعها من ممارسة دورها فى المجتمع ، وإنما إطار النظرة الضيقة والاجتهادات المبينة على أعراف اجتماعية وليست على أصول دينية حقيقية أدت إلى ذلك .

هـ - فكرة المرأة نفسها عن دورها : نتيجة للسلوك الاجتماعي المتوارث وللتقليد والعرف السائدين ، وبتأثير التوجيهات الخاطئة لدور المرأة ، فقد ألزمت المرأة الخليجية نفسها بدورها التقليدى فى المجتمع ، وخلقت لديها ترددا من خروجها إلى سوق العمل والمشاركة فى النشاط اليومي .

و - المكانة الاجتماعية للمرأة : وتحدد من خلال مفاهيم ودرجة الحرية الشخصية التي تتمتع بها ، والحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والثقافية والمساواة فى إطار القوانين والأنظمة ، إضافة إلى درجة سيادة القيم والمفاهيم السليمة فى المجتمع تجاه المرأة .

ثانيا : المعوقات الاقتصادية ، وتتلخص فى المعوقات التالية :

١ - سياسة التشغيل والتدريب : فإن هذه السياسة لم تأخذ فى الاعتبار حجم الإناث ، وذلك بسبب قصور هذه السياسة عن إدراك أهمية دور المرأة الفعال فى عمليات التنمية ، وبالتالي قد أدى إلى فقدان التنظيم المخطط والواعي لإدخال المرأة إلى سوق العمل .

٢ - تخطيط القوى العاملة : إن حداثة التخطيط فى دول المنطقة ، أدى إلى عدم دراسة واقع القوى العاملة النسائية المتاحة فى المنطقة وإدخالها ضمن الخطط والبرامج للاستفادة منها .

٣ - القوى العاملة الوافدة : لقد أثر الاستعانة بالقوى العاملة الوافدة على حجم الاستخدام من الإناث فى المنطقة ، وذلك لتلبية احتياجات التنمية فى دول المنطقة فى حجب فرص العمل المتاحة ، والتي كان من الممكن إشغالها من قبل المواطنات فى حالة تقنين هذا التدفق .

٤ - اتجاهات التنمية فى أقطار الخليج : تتميز اتجاهات التنمية فى أقطار الخليج ، بأنها متطلبات آنية وليست متطلبات طويلة الأجل . كما أنها تنمية انفجارية سريعة ، وعلى ذلك فإن الأنماط العمالية المطلوبة هى أنماط فنية وتقنية عالية ، وذلك لا يتطابق مع ماهو متوافر من قوى عاملة من الداخل وخاصة النسوية منها .

٥ - ارتفاع معدل الدخل : باعتبار أن أقطار المنطقة أقطارا نفطية ، فإن معدل الدخول فيها مرتفع نسبيا . وبسبب عدم وجود العوز المادي ، فقد منع رب الأسرة الإناث من العمل وذلك من خلال النظرة السائدة التي تعتبر أن دخل الأنثى كمورد مكمل لدخل الرجل .

٦ - هامشية مساهمة المرأة فى المهن والوظائف : إن عدم توافر الإناث من ذوات الخبرة الفنية والتقنية العالية ، أدى إلى إشغال المرأة الخليجية لمهن هامشية ذات أداء مكتبي (إلا فيما ندر) .

٧ - تخلّف الريف والمرأة الريفية : إن الريف يمثل طاقة بشرية هائلة غير مستغلة ، بسبب قصور السياسات الاقتصادية عن وضع برامج لتطوير الريف والمرأة الريفية ، لغرض دفعها نحو العمل للمساهمة فى النشاطات الاقتصادية المختلفة فى الريف نفسه أو خارجه .

ثالثا : معوقات خاصة بظروف عمل المرأة : إن تشغيل الإناث يتطلب اتخاذ إجراءات خاصة بظروف المرأة وتشمل :

الأجازات (أمومة – حضانة) ، التشغيل الليلي للإناث ، ساعات العمل ، رعاية الأطفال (توفير دور حضانة) ، جمع شمل الأسرة .

رابعا : التشريعات القانونية : إن فقدان التشريعات الخاصة بعمل المرأة فى دول المنطقة ، قد أدى بصورة أو أخرى إلى تقليص حجم استخدام الإناث ، وذلك بسبب عدم وجود نصوص قانونية أو وجود بعض النصوص القانونية المعرقلة لاستخدام المرأة .

خامسا : التعليم : التعليم من أهم العوامل التي تساعد على ارتفاع نسبة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، إلا أن قلة الكوادر المتعلمة المؤهلة المطلوبة للمساهمة فى النشاطات الاقتصادية المختلفة فى منطقة الخليج العربي ، إضافة إلى ارتفاع معدلات الأمية بين الإناث ، أدى إلى انخفاض معدلات مساهمة المرأة بدرجة كبيرة فى منطقة الخليج .

وقد اختتمت الدراسة بفصل كامل عن سبل زيادة حجم مساهمة المرأة فى سوق العمل فى أقطار الخليج العربي وتتلخص هذه السبل فى :

١ – المرأة الخليجية نفسها باعتبارها صاحبة المشكلة وتمثل العبء الأكبر والأوفر من مسألة تطورها وخروجها إلى ميدان العمل ، فلابد أن تتوافر لديها هي القناعة الكافية بدخولها سوق العمل .

٢ – المنظمات النسوية : فهي تلعب دورا هاما فى تحقيق التغييرات الاجتماعية على مختلف الأصعدة .

٣ – الحكومات الخليجية نفسها : ذلك لأن الحكومات تتوافر لديها الوسائل الكفيلة لتحقيق خطوات رائدة وفعالة فى هذا المجال ، بحيث تضع ذلك فى اعتبارها عند التخطيط للسياسات الاجتماعية والاقتصادية عند وضع التشريعات .

٤ – المجتمعات الخليجية نفسها : وهي أن تقبل ظاهرة التحضر كواقع اجتماعي وممارسته فعلا ، لأن المرأة جزء من هذا الواقع ولها دور فعال فيه .

٥ – المنظمات العربية : إن هذه المنظمات لها دور فعال فى دفع مفهوم تشغيل المرأة فى منطقة الخليج ، وذلك بالالتزام بالاتفاقيات العربية الخاصة باستخدام الإناث .

٦ – المنظمات الدولية : وعلى رأسها الأمم المتحدة تلعب دورا فعالا فى تطوير وضع المرأة العالمية ، والتي جزء منها المرأة فى الخليج العربي .

دراسة كاميليا إبراهيم عبد الفتاح – بعنوان :

(خروج المرأة إلى ميدان العمل فى الجمهورية العربية المتحدة : دوافعه ، ونتائجه)[٤]

فى هذه الدراسة حاولت الباحثة الكشف عن الأسباب التي تدفع المرأة ، وقد استسلمت أزمانا طويلة للراحة والعزلة ، للعمل خارج المنزل وتقبل مسؤوليات متعددة . وللكشف من ناحية أخرى عما إذا كانت المرأة قد حققت الإشباعات التي دفعتها للعمل أم لا ؟ والنتائج التي ترتبت على خروجها للعمل ، على كل من جماعتي الأسرة والعمل . وقد نوهت الباحثة إلى أن الدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة الخارجي ، قد قصرت على دراسة نتائج العمل على أفراد معينين كالزوج أو الأطفال . ولهذا فقد اتجهت إلى النظر إلى الموضوع نظرة تكاملية كدراسة أولى فى البيئة المحلية ، على أن يعقبها بعد ذلك دراسات تفصيلية أخرى . لذلك تناولتها الباحثة من زوايا مختلفة تقوم على الفروض التالية :

إن المرأة تعمل لتحقيق إشباعات نفسية واجتماعية ، كما تعمل من أجل تحقيق الأمن الاقتصادي .

إن العمل الذي تؤديه المرأة خارج المنزل يخفف من شعورها بالتبعية للرجل ، وهذا يؤثر بدوره على علاقتها به .

إن اشتغال المرأة يحرر الرجل حيث يخفف من قيوده ومسؤولياته ، وبالتالي يعمل على تدعيم الحياة الأسرية واستقرارها .

إن اشتغال المرأة يرفع من نظرة الرجل لها ، كما استحدث قيما جديدة فى التعامل معها .

إن أبناء المشتغلات يختلفون عن أبناء غير المشتغلات ، من حيث مدى استقرارهم النفسي ونضجهم الانفعالي .

وقد سار البحث على النحو التالي من حيث خطواته وأدواته :

١ – دراسة وضع المرأة من حيث تكوينها النفسي وتطور وضعها عبر التاريخ .

٢ – دراسة وضع المرأة فى مصر كما كشفت عنه حركة تعليمها واشتغالها منذ بداية القرن العشرين .

٣ – المقابلة الحرة لخمس رائدات فى ميدان العمل فى أوائل القرن الحالي ، وذلك لمعرفة دوافع التعليم لديهن ثم الاشتغال ، وكذلك معرفة الظروف والأوضاع النفسية والاجتماعية التي صاحبت اشتغال هؤلاء الرائدات واستجابة المجتمع لذلك . وأخيرا معرفة الإشباعات المختلفة التي تحققت نتيجة اشتغالهن ، وأثر الاشتغال على الزوج وعلى الأبناء .

(٤) **كاميليا إبراهيم عبد الفتاح** : خروج المرأة إلى ميدان العمل فى الجمهورية العربية المتحدة ، دوافعه ونتائجه ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الآداب جامعة عين شمس ، نوفمبر ١٩٦٧م .

٤ – دراسة دوافع اشتغال المرأة عن طريق استبيان محدد وضعته الباحثة وطبق على مائة مشتغلة بتأهيل عال ، اخترن عشوائيا من هيئات مختلفة .

٥ – دراسة وضع المرأة فى جماعات عمل مختلطة ، مكونة من عشرة أعضاء ، أربعة رجال وست سيدات يشتركون سويا فى مكتب واحد . والغرض من دراسة جماعة العمل هو الكشف عما يلي :

أ – معرفة مكانة المرأة فى جماعات العمل ودورها الجديد كمشتغلة .

ب – معرفة دوافع اختيار الرجل للمرأة ودوافع اختيار المرأة للرجل .

ج – معرفة لأي مدى أدى اشتغال المرأة إلى نشوء علاقات جديدة بين المرأة والرجل .

٦ – دراسة نتائج اشتغال المرأة من خلال جماعة الأسرة ، وقد درست عشرون أسرة نصفها تجريبية حيث تعمل الزوجة خارج المنزل ، والنصف الآخر ضابطة حيث لايوجد للزوجة عمل خارجي .

٧ – الكشف عن سمات المرأة المشتغلة كما يراها الأبناء ، فقد صممت الباحثة استبيانا يكشف عن رأي الأولاد والبنات فى المرأة المشتغلة ، وقد طبق هذا الاستبيان على مائة طالب وطالبة فى بداية المرحلة الإعدادية ، أختيروا عشوائيا من بعض مدارس القاهرة .

٨ – دراسة رأي الرؤساء فى المرأة المشتغلة ، وقد صممت الباحثة استبيان هدفه معرفة رأي رؤساء العمل فى المرأة المشتغلة ، وقد تضمن الاستبيان بعض التغيرات فيما يدور حول المرأة فى مجال العمل ، مثل القدرة على تحمل المسؤولية والمواظبة والكفاية والإنتاجية والخضوع لقوانين العمل ولوائحه ، وأثر اشتغال المرأة على جو العمل من تعاون وتنافس ، والسلوك الشخصي للمرأة . وقد طبق الاستبيان على عشرين رئيسا وعشر رئيسات فى مجالات عمل مختلفة وحسب شروط معينة .

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن الحاجة إلى تأكيد الذات ، والرغبة فى المشاركة فى الحياة العامة ، ورفع المستوى الاقتصادي هي أهم مايدفع المرأة إلى الاشتغال ، وكل هذا يتدرج تحت الدافع إلى التقدير الاجتماعي ، رغبة من المرأة فى تغيير النظرة لها والاعتراف بكفايتها ، وأيضا رغبتها فى الإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل .

كما أسفرت النتائج عن نواحي سيكولوجية أخرى تبين أهمية العمل بالنسبة للمرأة فى النقاط التالية :

١ – أن العمل يساعد المرأة على درء المخاوف والسيطرة عليها .

٢ – أن اشتغال المرأة يساعدها على التخلص من الروابط الليبيدية .

٣ – أن اشتغال المرأة يساعدها فى التغلب على الفراغ والملل .

٤ – العمل الخارجي يخفف من شعور المرأة بالتبعية .

٥ – كما بينت الدراسة غلبة الاتجاهات الإيجابية لأبناء المشتغلات ، سواء بالنسبة لمشاعر هؤلاء الأبناء أو اتجاهاتهم نحو الحياة أو علاقاتهم بآبائهم .

٦ – أما عن أثر اشتغال المرأة على الزوج ، فإن أبرز ماوصلت إليه الباحثة فى هذا الصدد هو التكيف الزواجي كما ظهر من نتائج الاختبارات .

٧ – وأما بالنسبة لتغيير القيم واشتغال المرأة ، فإنه قد ظهرت عوامل عدة تتعلق بالتطور التاريخي الحضاري للمجتمع ، أدت إلى ظهور قيم جديدة تبلورت حول اشتغال المرأة وقد أوضحتها الباحثة فى عدة نقاط هي :

١ – تأثر بعض المواطنين بالثقافة الغربية .

٢ – التطور الصناعي .

٣ – حركة الإصلاح الاجتماعي على يد بعض الزعماء .

٤ – أثر الحربين العالميتين .

٥ – وجود الجاليات الأجنبية فى مصر .

٦ – ارتفاع مستوى المعيشة فى مصر .

٧ – القيم الاشتراكيــة .

٨ – وفى النهاية المكانة كقيمة يحققها العمل .

دراسة محمد الرميحي – بعنوان :

(واقع المرأة العربية فى الخليج)(٥) .

ركز الكاتب فى الفصل التاسع من كتابه عن واقع المرأة العربية فى الخليج . وبدأ دراسته بصيغة سؤال حول أثر النفط على وضع المرأة العربية فى الخليج وهل أثر عليها ؟ . وأجاب بنعم ولا فى الوقت نفسه ، وهذا يعني بالتحديد الجدلية القائمة ليس فى وضع المرأة فى المجتمع العربي فى الخليج ، ولكن فى وضع المرأة العربية ، وفوق ذلك فى وضع المجتمع العربي وجزء منه هو المجتمع العربي الخليجي . والسؤال الذي طرحه الكاتب وقد يكون أكثر وضوحا ودقة هو : ماهي التأثيرات السلبية والإيجابية ، إن وجدت ، والتي طرأت على مجتمع الخليج العربي بعد تدفق النفط وتأثير ذلك على وضع المرأة فى هذا المجتمع . وتحاول هذه الدراسة الإجابة عنه وقد لا تكون الإجابة قاطعة ونهائية .

وقد قسم الكاتب دراسته إلى محاور ثلاثة :

١ – أن الوعي بإنسانية المرأة (من قبل المرأة والرجل على السواء) هو الخطوة الأولى والرئيسة التي ترغب فى أن تحققها المرأة العربية ،ووعي المجتمع بأدواره ووعي المرأة والرجل العربيين بواقع مجتمعهما .

---

(٥) **محمد الرميحي** : الخليج ليس نفطا (دراسة فى اشكالية التنمية والوحدة .) الفصل التاسع عن (واقع المرأة العربية فى الخليج) ، الكويت : شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع ، ١٩٨٣ ، ص ٢١٨ ومابعدها .

٢ - أكد الكاتب أن المحور الثاني هذا هو الذي يجب لفت الأنظار إليه مسبقا ، فهو يركز على قيمة العمل والتعليم فى مجتمعنا العربي للمرأة فى الخليج ، فقد اتجهت بعض الدراسات إلى إعطاء الكثير من الأهمية لنسبة مساهمة المرأة فى سوق العمل ونسبة تزايد أعداد النساء الملتحقات بالدراسة . ولقد أثبتت الدراسات أن الوطن العربي بمجمله بالنسبة للبيئات الثقافية الأخرى فيه عدد أقل من النساء المتعلمات ، وعدد أقل من النساء العاملات (عدا المهن الحرفية فى البيوت والأعمال الزراعية) ولكن يشير الكاتب إلى أنه ماذا تعني الأرقام الصماء فى دخول المرأة سوق العمل أو حصولها على التعليم .

ولا يريد الكاتب أن يقلل من مؤشر دخول المرأة فى سوق العمل ، وكذلك حصولها على التعليم ، فقد ثبت فى مجتمعات كثيرة أو هذين المؤشرين يعطيان بعض الامتيازات الأساسية للنساء ، إلا أن التشديد غير الواقعي على الأرقام لابد من أن يلفت النظر إلى عدم واقعيته فى كثير من أقطار العالم الثالث وهو صحيح بالتحديد فى أقطار الخليج . فمجرد دخول المرأة فى سوق العمل ومجرد حصولها على التعليم قد لايعني كثيرا المساهمة الفعلية والتي يجب أن تكون . وهنا تبرز مظاهر عديدة مثل عزل النساء فى أعمال معينة كالتدريس ، والخدمات الاجتماعية فقط . ولقد التحقت أعداد كبيرة نسبيا فى أعمال متعددة فى مجتمعات الخليج العربي المعاصرة . ولكن الكثير منهن كالرجال لا يجدن مايعملن . وأكد ذلك الكاتب استشهادا بمصدر آخر (أن من المعلومات العامة أن الموظف فى الكويت لا يجد مايعمله) . وقد تكون تلك الملاحظات عامة وغير دقيقة ، إلا أنها مؤشر إلى قضية أساسية هي الإنتاج والإنتاجية فى المجتمعات النفطية العربية المعاصرة ، وبأنها القيمة الحقيقية لنسبة العاملات فى قوة العمل . أما من جهة التعليم فقد التحقت أعداد متزايدة من النساء العربيات فى الخليج بالمدارس والجامعات ، وقد أثبتت فى قطاعات منها أنها أكثر استيعابا من شقيقها الرجل ، إلا أن التحذير وارد من النظر إلى الأعداد المطلقة كمؤشر رئيس على حصول المرأة على وضعها كما يراد له فى المناقشة السابقة ، لأن الكثير من محددات التعليم وكذلك المحددات الاجتماعية والتي تقف حجّر عثرة أمام المرأة العربية فى الخليج .

وأضاف الكاتب أن الحديث عن أوضاع المرأة فى سوق العمل وتعليمها هو مقولة اقتصادية نابعة من أيديولوجية المجتمعات البورجوازية الغربية ، ومن منظور رأسمالي ، بحيث يتوجه إلى الربحية ويبرر ذلك بأن دمج المرأة فى سوق العمل ليس ذا أهداف اقتصادية فقط ، إنما الأهداف الحقيقية هي تبديل الشك بالثقة . وقد ذهب كتاب عرب كثيرون إلى هذا المذهب دون النظر إلى عمل المرأة فى البيت ، على أنه دمج فى الاقتصاد ، وعلى أساس أن تتحقق لها إنسانيتها فى العمل داخل البيت أوخارجه هو الموضوع الرئيس . وحيث إن التعليم ظل النظام الاقتصادي/الاجتماعي السائد ، فليس من المؤمل فى كثير من أنظمة التعليم السائدة ، خصوصا من حيث الكيف أن تقدم أية مساعدة حقيقية لوضع المرأة ، ولا يزال التعليم بشقيه (للرجال والنساء) لايحتوى على منظور واضح المعالم .

٣ - ويركز المحور الثالث على أنه قد شاركت أبحاث متزايدة فى وجهة نظر معينة ، ألا وهي أن أوضاع المرأة العربية نتاج لأوضاع اجتماعية/اقتصادية (مجتمعة) ، وأن فهمها ووضع الحلول لها يكمن فى فهم واكتشاف قوانين المجتمع العربي وخصوصياته ، للوصول إلى نموذج تنموي وتكون المرأة والرجل فيه موردا بشريا أساسيا يعد لإنجاز الأهداف التنموية الجديدة .

إن المجتمع الذي يتحدث عنه الكاتب هو مجتمع ذو تشكيلة اقتصادية/اجتماعية متماثلة ومتباينة فى الوقت نفسه ، فهو مجتمع قبلي وفى الوقت نفسه تتقابل فيه المدينة والريف والبادية ، وتسيطر عليه علاقات قبلية ؛ لذلك فإن التغير الاجتماعي الذي حصل فى إطار هذا المجتمع ، وبخاصة بعد اكتشاف النفط وتدفق العائد المالي منه ، هذا التغير قد أثر فى وضع المرأة ، ولكن تأثيره الجدلي يمكن أن يوصف بأنه صرخة صامتة ، وتناقض مازال يعايش هذه المجتمعات وتعايشه . وفى الأسرة وفى وضع المرأة فى المجتمع يظهر هذا التناقض والتعايش بوضوح .

ثم تطرق الكاتب إلى الحديث عن المرأة الخليجية بين التعليم والعمل وقال : إن النسبة الضئيلة التي تساهم أو يسمح أن تساهم بها المرأة فى قوة العمل تضيف جدلية جديدة لواقع هذه المجتمعات ، ففي الوقت الذي نستورد فيه قوة عمل تصل إلى أكثر من نصف المجتمع ، فى بعض الأوقات من خارج نطاقها الجغرافي وكذلك من خارج بيئتها الثقافية العربية ، نضع عزلا على نصف طاقتها الموجودة محليا .

ويشاهد أيضا تأثير التقليديين الجدد فى هذا الإطار ، حيث كانت المرأه مندفعة فى الستينيات وبدء السبعينيات للمساهمة فى التنمية فى هذه الأقطار . وقد ظهر أن ٩٩٪ من الخريجات الكويتيات فى سنة ١٩٧٠م ساهمن فى قوة العمل الكويتي فى ذلك الوقت ، الأمر الذي فقد حماسته واندفاعه بعد ذلك . وقد ترجع الأسباب إلى ضغوط التقليديين الجدد من جهة ، والواقع الاقتصادي من جهة أخرى ، فحتى التوجه إلى المشاركة فى العمل قد كان ظاهريا فى بعض المجتمعات الخليجية ، قلت تلك الحاجة ، تلك أيضا جدلية أخرى تضاف . ففي الوقت الذي توفر فيه الدولة مساعدات مالية للأرامل والمطلقات ، ويسعى فيه التقليديون الجدد إلى تشجيع فكرة عمل المرأة فى البيت ورجوعها لتربية الأبناء ، يقل اهتمام المرأة بالعمل كنشاط اجتماعي/اقتصادي بناء .

وفى إطار العجز فى العمالة ووجود الفائض المعطل ، فإن الأصوات التي تتردد بالاستفادة من عمل المرأة ، ولو حتى فى بعض القطاعات أصوات مسموعة ، لذلك فإن تعليم المرأة استعدادا لاستخدامها الانتقائي فى بعض المهن ، عملية مستمرة فى أقطار الخليج . والتعليم تاريخيا فى أكثرية مناطق الخليج هو حديث جدا مثلا فى السعودية ، قطر ، الإمارات ، وعمان خاصة تعليم الفتاة لم يبدأ إلا فى الستينيات وفى السبعينيات .

وختم الكاتب دراسته بأنه قد زاد الوضع الاقتصادي الجديد فى الخليج من ديناميات التحول وبسرعة جدلية التفاعل الاجتماعي ، ولقد أثر ذلك على عمل المرأة بشكل إيجابي وسلبي فى الوقت نفسه . إلا أن عدم التعرف على القوانين الضابطة لإيقاع الإشكالية الاجتماعية/السياسية فى مجتمعات الخليج اليوم ، هو الذى يجعل من فهم قضية المرأة أكثر صعوبة .

إن التبسيط المخلّ فى فهم مشكلة المجتمع بين التحديث والتقليد ، بين التحرر والتزمت ، هي مقابلات لا جدوى منها ، ولا تعني فى التحليل الأخير شيئا ملموسا .

وبعيدا عن (الينبغيات) غير المطلوبة فى الدراسات الاجتماعية ، فإن الاهتمام بالإطار المجتمعي الشامل لفهم القضايا الاجتماعية ، ومن ضمنها قضية المرأة هو المطلوب .

ولقد تبين من الدراسة السابقة أن هناك ظواهر اجتماعية تختفي لتعود من جديد ، وهذا يعني أن حلها لم يكن جذريا وكاملا . وما التغير الظاهر فى وضع المرأة الذي اعتقد أنه نهائي وحديث ، سوى فقاعات سرعان ما ذابت . فالوضع الثقافي للمرأة مازال أساسا كما هو وما تغير فى النصوص استمر فى التطبيق ، وقد حصر عمل المرأة وتعليمها فى نطاق مهني ، ودراسات معينة فرضها المجتمع .

دراسة إسماعيل محمد دياب و صلاح الدين إبراهيم معوض : بعنوان :
(الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة)[٦] :

أوضحت هذه الدراسة أن دور المرأة فى المجتمع من الأدوار الرئيسة التي تؤثر على نمو المجتمع وتطوره . فمن خلال عملها داخل البيت وخارجه تساهم فى تنمية المجتمع من جميع نواحيه ، وخاصة الناحية الاقتصادية والاجتماعية . إلا أن الموضوع الذي يدور حوله كثير من الجدل والاستفسارات يتعلق بالسؤال التالي :

إلى أي مدى يمكن للمرأة التوفيق بين عملها داخل البيت وخارجه دون الإخلال بأحدهما ؟

وحيث إن علماء النفس والتربية أكدوا على أهمية فترة ماقبل المدرسة ، وذلك لأن خطوط الصحة النفسية وأسس الشخصية وصفاتها الأساسية تتكون فى هذه الفترة ، فإن الباحثان حاولا الإجابة عن السؤال السابق بالنسبة لفئة واحدة فقط من فئات القوى العاملة النسائية ، وهي القوى العاملة النسائية التي لديها طفل أو أكثر من سن ماقبل المدرسة . وعلى هذا فإن مشكلة البحث تتضح من السؤال الآتي :

---

(٦) **إسماعيل محمد دياب ، صلاح الدين إبراهيم معوض** : الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة ، المصورة : المكتبة العلمية الحديثة ، ١٩٨٥ .

BIBLIOTHECA ALEXANDRINA

إلى أي مدى يمكن للمرأة العاملة التي لديها طفل أو أكثر فى سن ماقبل المدرسة التوفيق بين عملها داخل البيت وخارجه ، دون الإخلال بأحدهما وخصوصا دورها كأم ؟

والإجابة عن السؤال السابق يمكن أن تتم من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية :

١ – مامدى الجدوى الاقتصادية من عمل المرأة التي لديها طفل أو أكثر فى سن ماقبل المدرسة ؟

٢ – مامدى الجدوى الاجتماعية من العمل خارج البيت ، وهو العمل الذي يمكن أن يعوق دورها داخل البيت نحو زوجها وبيتها بصفة عامة وأطفالها بصفة خاصة ؟

٣ – كيف يمكن التوفيق بين عملها داخل البيت وخارجه ، بحيث لا يؤدي عملها خارج البيت إلى ضرر اجتماعي ، لعدم إمكانية أداء دورها كما ينبغي نحو أطفالها الذين لم يلتحقوا بعد بالمدرسة ؟

وقد وضع الباحثان أربعة فروض هي :

١ – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمهات العاملات من الفئة الأولى فى مدى الرضا عن الأشخاص الذين يقومون برعاية أطفالهن ، أثناء فترة عملهن سواء تم ذلك فى دور الحضانة أو عند الأهل والأقارب أو لدى المربيات والشغالات .

٢ – الجدوى الاقتصادية من عمل المرأة من الفئة الأولى أكبر من ٥٠٪ .

٣ – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى تأثير عمل المرأة العاملة من الفئة الأولى ، على أدائها لواجباتها نحو كل من أولادها وزوجها .

٤ – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مدى التطابق بين الرأي الشخصي للمرأة العاملة من الفئة الأولى بالرضا عن العمل ، واعتقادها برضا الزوج عن عملها .

وقد اختار الباحثان عينة البحث عشوائيا من القوى العاملة النسائية بمحافظة الدقهلية من العاملين بالقطاع العام والحكومة فى مجالات مختلفة ، وبلغ مجموع أفراد العينة التي طبق عليها الاستبيان المعد لهذه الدراسة ٧٥١ فردا من العمالة النسائية المتزوجات ، التي تمثل فئات وطبقات ذات مستويات تعليمية وعمرية واقتصادية متباينة ، وعلى ذلك فقد قسمت العينة إلى جزئين :

١ – عينة البحث الأساسية : تضم القوى العاملة من النساء اللاتي لديهن طفل أو أكثر فى سن ماقبل المدرسة .

٢ – عينة البحث الضابطة : تضم القوى العاملة من النساء اللاتي ليس لديهن أطفال أو لديهن أطفال جميعهم أكبر من ٦ سنوات .

وأسفرت النتائج هذه عن الإجابة عن سؤال هام وهو ، ما الذي يمكن عمله نحو زيادة الجدوى الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة بصفة عامة ، والمرأة التي لديها طفل أو أكثر فى سن ماقبل المدرسة بصفة خاصة ؟

وأكدت نتائج الدراسة أن :

١ – الهدف من العمل هو هدف مركب يتضمن بالإضافة إلى الجانب الاقتصادي الجوانب النفسية والذاتية والاجتماعية والأدبية . وعلى هذا فإن مبررات خروج المرأة للعمل يرتبط بالحاجات الإنسانية العليا أكثر من الحاجات الإنسانية الدنيا (بمعنى أن عمل المرأة مردوده المعنوي أعلى بكثير بالنسبة لها من المردود المادي) .

٢ – تهيئة المرأة لأداء رسالتها النبيلة لتكوين أفراد صالحين تؤدي إلى زيادة الثروة الوطنية . ويرى الباحثان أن زيادة الثروة الوطنية للبلاد لايمكن أن تتم إلا عن طريق زيادة الإنتاج من السلع والخدمات ، وتنمية موارد المجتمع البشرية بجميع فئاته العمرية فى آن واحد .

٣ – عدم انخفاض الدخل القومي نتيجة لتنفيذ أي سياسة أو استراتيجية تتعلق بعمل المرأة . ولهذا فإن السياسة المقترحة فى هذه الدراسة تقوم على أساس الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة ، مع محاولة تقليل الفاقد والإهدار فى العمالة ووقت العمل .

أما توصيات الدراسة فهي :

١ – الرعاية الصحية للأم الحامل ، ويمكن أن يتم ذلك فى أماكن تخصص لرعاية الأمومة والطفولة فى بعض المستشفيات الحكومية أو بعض العيادات الطبية الخاصة .

٢ – الرعاية الصحية للأطفال ، ويمكن أن يتم ذلك أيضا فى نفس أماكن رعاية الطفولة والأمومة ، لإجراء كشوف دورية وصرف أدوية مدعمة .

٣ – توفير القوى البشرية اللازمة لدور الحضانة ، ويمكن عمل مشروع متكامل للاستفادة من العمالة النسائية الفائضة فى دور الحضانة ، ويمكن أيضا الاستعانة بالأمهات العاملات اللاتي لديهن طفل فى سن ماقبل المدرسة ويعملن ثلاثة أيام فقط لمدة يوم أسبوعيا لكي تعمل كمربية أو مشرفة فى دور الحضانة التي يلتحق بها أطفالها ،وبالتالي يمكن تقليل الأجور فى دور الحضانة وتقليل التكلفة الإجمالية .

٤ – الإشراف الصحي والاجتماعي على دور الحضانة ، ويمكن تدبير ذلك من فائض القوى العاملة فى القطاعات المختلفة .

٥ – إصدار النشرات والكتيبات الإرشادية الخاصة برعاية الأمومة والطفولة ، بحيث تتضمن موضوعات تتعلق برعاية الطفل ، صحة الطفل ، طرق وقايته من الأمراض .

٦ – أخيرا ، يوصي الباحثان بضرورة تنفيذ توصية مجلس الشورى والمتعلقة بهذا الموضوع ونصها :

* « . . نقص الدراسات الخاصة بعمالة المرأة وأوضاع المرأة العاملة ، والمعوقات التي تواجهها فى التوفيق بين البيت والعمل تحقيقا لما نص عليه الدستور . ومن ثم توصي اللجنة بتوجيه الجامعات ومراكز البحث إلى سد النقص فى هذه الدراسات وإجرائها فى البيئات المختلفة . . » .

دراسة عائشة الحسيني – بعنوان :

(التخطيط للاحتياجات من الكفايات الإدارية النسائية فى المملكة العربية السعودية)(٧) .

وقد حاولت الباحثة فى هذه الدراسة تقدير احتياجات المملكة من الكفايات الإدارية النسائية لمواجهة متطلبات خطة التنمية ، وهي محاولة مبدئية تمت فى ضوء :

١ – أنها اقتصرت على الجهات الرئيسة لعمل المرأة فى مدينة جدة .

٢ – أنها مجرد مؤشرات لأن الدراسة المتعمقة للاحتياجات المستقبلية تتطلب بحوثا أوسع تستغرق وقتا أطول ، وعادة تخرج عن نطاق الباحث الفرد .

٣ – التقرير نسبته إلى التحليل المنطقي وليس على أساس تفصيلي لدراسة مشروعات التنمية . فمثلا يمكن على أساس قاعدة منطقية وهي أن الجهة التي قدر لها (٣) وظائف إدارية عليا يخصص لها (١٠) وظائف إدارية وسطى على أساس أن نطاق الإشراف (٣) وظائف فى المتوسط بالنسبة للمستويات القيادة الأخرى .

وقد قامت الباحثة باختيار خمس جهات رئيسة تعمل بها المرأة السعودية (بمدينة جدة) لإجراء دراستها الميدانية ، وتطبيق النموذج المختار لتحديد الاحتياجات من الكفايات الإدارية النسائية . وقد حاولت الباحثة الإجابة عن التساؤلات التالية خلال المقابلات الميدانية :

١ – ماهي التخصصات التي تعمل بها الكفايات الإدارية النسائية ؟

٢ – ماهي وجهة نظر القيادات الإدارية النسائية بهذه الجهات فى التطورات المتوقعة لمساهمة المرأة فى النشاطات المختلفة فيما يتفقون عليه ومايختلفون فيه ؟

٣ – ماهو النجاح الذى حققته المرأة فى الوظائف القيادية والإشرافية التي شغلتها حتى وقتنا الراهن ؟ وهل استطاعت أن تمارس جميع أدوارها القيادية ، أم أن هناك أدوار قيادية لم تمارسها بعد ؟

وقد اعتمدت الباحثة فى أسلوب دراستها على المقابلة الشخصية لمديرات الجهات التي ذكرتها .

وقد خرجت الباحثة من هذه الدراسة بالنتائج التالية :

---

(٧) **عائشة أحمد الحسيني** : التخطيط للاحتياجات من الكفايات الإدارية النسائية فى المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة الرياض : معهد الإدارة العامة ، العدد ٣٩ ، ١٤٠٤هـ ، ص ٩٠ ومابعدها .

١ – أن المرأة السعودية تقوم بعدة مهام إدارية فى القطاع النسائي ، وقد مارست العمل الإداري فى وظائف متعددة ابتداء من عميدة كلية ووكيلة كلية ومديرة مدرسة ، . . إلى أبسط الأعمال الإدارية .

٢ – جميع الأعمال التي تقوم بها المرأة السعودية حتى الآن لا تخرج عما تسمح به الشريعة الإسلامية وتقاليد البلاد ، حيث إن ذلك أولى سياسات المملكة والواقع الذي يتمسك به مواطن هذا البلد .

٣ – من هذه النشاطات الإدارية المتعددة التي تمارسها المرأة ، نرى أنها نجحت فى ممارسة كثير من الأدوار الإدارية المتعددة ، مثل رسم السياسيات ، المتابعة ، اتخاذ القرارات وبعض الأدوار الأخرى وسواء تمارس المرأة هذه الأدوار بخبرة أو نتيجة دراسة سابقة ، وإلى أي مدى نجحت فى أدائها لهذه الأعمال ، فهي على رأس العمل وتقوم به فعلا .

٤ – ومثل أي جهة إدارية فى الدولة ، يحتاج القائمين على العمل بها برامج تدريبية من وقت لآخر لتطويرهم حسب احتياجات الدولة للتنمية ، وحتى الآن لم يبدأ فى عمل دورات تدريبية للمرأة على رأس العمل لرفع مستوى أدائها الإداري إلا القليل جدا . وهناك اتجاه فى إقامة دورات والتركيز على تلك الدورات . ولم تتعمق الباحثة فى بحث مدى الاحتياج لرفع الكفايات الحالية ، حيث إنه لم يكن هذا مجال البحث .

٥ – لاحظت الباحثة أن المرأة السعودية فى المراكز القيادية لها تطلعات إلى شغل مناصب ومراكز أوسع وطرق مجالات عمل جديدة ، ولكن المرأة السعودية فى تطلعاتها الواسعة لاتنسى دائما تقاليد البلاد وحدود الشريعة الإسلامية .

وتعددت الآراء والآمال بين ماهو مقبول واقعيا ، وماهو حلم بعيد التحقيق على الأقل فى الأمد القريب . وقد أظهرت هذه المقابلات أيضا مدى الاحتياج لوظائف إدارية تحتاجها القطاعات المتعددة التي تعمل بها المرأة فعلا ، ومجالات العمل الجديدة التي تطمح المرأة أن تطرقها .

دراسة محمد بيومي على حسن – بعنوان :

(الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة فى المجتمع)[٨] .

ويرى الباحث فى هذه الدراسة أن نزول المرأة السعودية إلى ميدان العمل أصبح حقيقة واقعة فى بعض مجالات العمل ، حيث شقت المرأة طريقها وسط هذه الاحتياجات المتضاربة بثقة وثبات . إلا أن نظرة الشباب لتأثير عمل المرأة على ذاتها وأولادها وزوجها ومستواها الاقتصادي مازالت غير واضحة .

(٨) **محمد بيومي على حسن** : الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة فى المجتمع ، جدة : جامعة الملك عبدالعزيز ، مركز النشر العلمي ، ١٤٠٧هـ .

فهل هي مؤيدة لعمل المرأة أم معارضة ؟ . ومن هذا المنطلق يرى الباحث أن دراسة الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة ، سوف يساعد على فهم أفضل لمعرفة مدى تقبل الشباب السعودي المتعلم من الجنسين لعمل المرأة فى المجتمع ، وأسباب هذا التقبل أو الرفض . وكذلك نوعية العمل الذي يتناسب مع طبيعة المرأة السعودية . كما تساعد هذه الدراسة فى تصميم مقياس يصلح فى البيئة السعودية لمعرفة الاتجاهات النفسية للشباب من الجنسين نحو عمل المرأة وقد حدد الباحث مشكلة البحث فى التساؤلات التالية :

١ – ماهي اتجاهات الشباب السعودي الجامعي من الجنسين نحو عمل المرأة فى المجتمع السعودي ؟ .

٢ – ماأوجه الاتفاق فى هذه الاتجاهات بين الإناث المتزوجات وغير المتزوجات ؟ وماهي أوجه الاختلاف بينهن ؟

٣ – ماأوجه الاتفاق فى هذه الاتجاهات بين الذكور المتزوجين وغير المتزوجين ؟ وماهى أوجه الاختلاف بينهم ؟

٤ – ماهي أسباب قبول أو رفض الشباب الجامعي من الجنسين لعمل المرأة فى المجتمع السعودي ؟

٥ – ماهي شروط موافقة الشباب الجامعي من الجنسين لعمل المرأة فى المجتمع السعودي ؟

٦ – ماهو العمل الذي يرى الشباب الجامعي من الجنسين أنه يناسب المرأة السعودية ؟

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة كما يلي :

١ – اختلاف النمط الاستجابي إزاء الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة ، يعود إلى اختلاف الدور الاجتماعي للمرأة عن الدور الاجتماعي للرجل ، والذي يكون نتيجة للخبرات التي مر بها كل فرد وتنشئته الاجتماعية والثقافية السائدة فى المجتمع ، وقيمه وعاداته المنبثقة من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف .

٢ – إن ماطرأ على المجتمع السعودي من تنمية اقتصادية سريعة وتطور اقتصادي كبير ، وإقبال مطرد على التعليم ، لم يعتبر من النظرة المحافظة للرجل نحو المرأة من حيث أن دورها الطبيعي فى الحياة هو دورها داخل بيتها ، مملكتها الصغيرة تهتم فيه بشؤون زوجها وتربي أبناءها تربية إسلامية . بينما اكتسبت المرأة السعودية اتجاها أكثر تحررا عندما أقبلت على التعليم ودخلت سوق العمل يدفعها إلى تأكيد ذاتها وإثبات شخصيتها ، والمشاركة فى خدمة بنات جنسها وشغل وقت فراغها ورفع المستوى الاقتصادي لها ولأسرتها والمشاركة فى تنمية مجتمعها .

٣ – اتفق النمط الاستجابي إزاء الاتجاهات النفسية للشباب الجامعي طلابا وطالبات على أمور ، لعل من أهمها عدم الاختلاط وعدم السفور وذلك تمشيا مع القيم الدينية الإسلامية السائدة فى المجتمع السعودي .

كما اتفق نمطهما الاستجابي أيضا فى نوعية عمل المرأة فى مجالات التدريس للبنات ، والطب النسائي والخياطة والتفصيل والتصوير للنساء وغيرها .

دراسة الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة/الديوان العام للخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية – بعنوان :

(دراسة عن الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها والتي يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الإضرار بالخلق الإسلامي والعادات العربية)(٩) .

وقد اهتمت هذه الدراسة بالنظر إلى الحاجة الماسة لشغل بعض الوظائف المكتبية (النسخ ، الترجمة ، المحاسبة والحاسب الآلي ، وأعمال الملفات) فى الدوائر الحكومية وجميع أجهزة الدولة .

وقد تبين فى الآونة الأخيرة قلة المتقدمين من الرجال السعوديين ويضطر ذلك الدولة للتعاقد عليها .

وبدأت هذه الدراسة بتجميع إحصاءات عن الوظائف الشاغرة والمشغولة بغير السعوديين فى أجهزة الدولة لهذه الفئة ، والتي تمثل فى مجموعها الاحتياج من الموظفين والموظفات السعوديين .

وأفادت الدراسة أن الكيفية التي يمكن بها التغلب على القيام بواجبات الوظائف الإدارية التي لا تلقى أقبال المواطنين السعوديين بكلتا الحالتين التاليتين :

١ – الاستفادة من الموظفين القادرين على القيام بواجبات هذه الوظائف ، بالإضافة لعملهم نظير بدل إضافي .

٢ – الاستفادة من العنصر النسائي بعد التدريب .

أما عن كيفية تأهيل المرأة للقيام بالأعمال المكتبية فهناك خياران :

١ – إضافة تخصصات جديدة لبرامج تعليم المرأة .

٢ – إنشاء معاهد نسائية للتدريب الإداري ، على غرار معهد الإدارة العامة .

أما عن كيفية الاستفادة من خريجات البرامج الإدارية ، فيكون على النحو التالي :

١ – إعداد مكاتب خاصة فى مدارس البنات القريبة من جهات العمل .

٢ – إعداد إدارات نسائية فى الجهات الحكومية نفسها .

٣ – إعداد عددا من المجمعات الإدارية النسائية تتبع عدد من الجهات الحكومية .

---

(٩) **المملكة العربيةالسعودية** : الديوان العام للخدمة المدنية ، الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة ، دراسة عن الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها ، والتي يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الاضرار بالخلق الإسلامي ، والعادات العربية ، الرياض : ١٤٠٠هـ .

وتضيف الدراسة التوضيح التالي لسوق العمل فتقول : إنه رغم الاستفادة من المرأة السعودية فى عدد من النشاطات التي تتفق واستعداداتها ، إلا أن هناك عددا من النشاطات التي لم يتح لها أن تساهم فيها بعد بشكل كامل والتي يمكن أن تقدم فيها خدمة كبيرة ، دون أن يتنافى ذلك والتقاليد العربية الإسلامية . ونظرا لحاجة المملكة إلى مساهمة كل مواطن ومواطنة من أبنائها ، فى دمج عمليةالتنمية بكل ماتستطيع للحاق بركب التقدم ، ولأن المملكة تستعين بقوى عاملة أجنبية ، فإن المنطق يدعونا للاستفادة من كل مواطن ومواطنة أولا ، وإذا مادعت الحاجة بعد ذلك للاستفادة من عناصر أجنبية فلا بأس . ويجب أن يستفاد فى هذه المرحلة من الرجال فى الأعمال التي لايمكن للمرأة القيام بها ، وهي أعمال فى العادة خشنة وأن يترك للمرأة الأعمال الأخرى .

قد تواجه المنفذ للاقتراحات السابقة بعض الثغرات أثناء التنفيذ والتي يمكن دراستها وإيجاد الحلول المناسبة .

ويُقترح فى نهاية الدراسة ، أنه لكي تكون هذه الاقتراحات مقبولة ومتوازنة ، فإنه من الأوفق الكتابة لعدد من الجهات الحكومية المختارة لتقويم مدى إمكانية تقديمه . وتعتقد الباحثة فى أن الإجابات كانت بالإيجاب ، حيث طبق ذلك فى كثير من الدوائر الحكومية بالرياض ، وعلى رأسها ديوان الخدمة المدنية .

دراسة بهنام فضيل عفاص – بعنوان :

(المرأة ومجالات العمل الأفضل لها)(١٠) .

وينصب هذا البحث عن مجالات العمل الأفضل للمرأة ، وبدأت الباحثة باستعراض لدور المرأة فى الحياة العامة وعلى مر القرون ، بدءاً بوضع المرأة بصفة عامة فى التاريخ العالمي ثم التاريخ العربي .

وبدأت الباحثة دراستها بالسؤال التقليدي وهو : هل الأصلح للمرأة أن تكون ربة بيت تتفرغ لشؤون بيتها وزوجها وأطفالها ، أم تعمل مع الرجل سوية وفى الحقول العامة ؟

وأفادت الباحثة أن هذا السؤال أصبح مع الأيام سؤالا تقليديا يشكل مشكلة كثر عنها التساؤل ووضعت حولها علامات استفهام . فالرجال يشكون دائما من عمل زوجاتهم وعدم تفرغهن للبيت والأطفال ، والنساء نجدهن يتبرمن من البيت ومشاكله ويتمنين الخروج إلى العمل واستغلال طاقاتهن .

وأفادت الباحثة أن من أهم العوامل التي تؤدي إلى النجاح فى العمل أن نعرف كيف نختار المهنة التي تلائمنا ، وأن نوجه العاملين إلى المهنة التي يستطيعون النجاح فيها ، ثم بعد ذلك علينا أن نتكيف مع تلك المهنة ، وذلك بالعمل برضاء لنكون قادرين على المساهمة فى الحياة على أحسن وجه ممكن .

---

(١٠) **بهنام فضيل عفاص** : المرأة ومجالات العمل الأفضل لها ، بغداد : الاتحاد العام لنساء العراق ، أمانة الدراسات والبحوث ، ١٩٨١ .

وأضافت الباحثة ، أنه إذا سلمنا بهذا الواقع ، فلابد لنا من أن نعطي للاختيار المهني أهمية فى مجالات العمل وخاصة بالنسبة للمرأة مدار البحث ، فهناك ناحيتان رئيستان لهذه المشكلة هما : اختيار العمل للمرأة واختيار المرأة للعمل ، وهما فى الواقع مشكلة واحدة لأنهما يتضمنان نفس القواعد العامة ويتطلبان تقدير قيمة قوى الفرد وتحليل عناصر العمل وأهم الصفات التي يجب أن يتضمنها هذا التقرير وأكثرها أهمية مايلي :

١ – القابلية . ٢ – التعليم والتدريب . ٣ – الشخصية .

٤ – الرغبـات . ٥ – الصحة العامة وفسيولوجية المرأة .

وأوضحت الباحثة أن هذه الأمور الخمسة على أهميتها لابد وأن نعترف أننا لم نستطع الأخذ بها فى توجيه المرأة نحو العمل والاختيار المهني فى نجاح المرأة فى ميادين العمل التي تستطيعها وتنجح بها .

وحاولت الباحثة عند تقديم الاقتراحات الخاصة بمجالات العمل ، ألا تغفل للمرأة أن تأخذ هذه النقاط كأساس تنطلق منه نحو تقديم الاقتراحات ، إضافة إلى عوامل أخرى تنطلق من صميم مجتمعنا العربي وحاجاته ومتطلباته وتطلعاته نحو القدم والبناء .

وقد اقترحت الباحثة الميادين التي يمكن للمرأة العمل بها فى الأقطار العربية وهي :

١ – التعليم : فقد أثبتت التجارب والواقع نجاح المرأة فى حقل التعليم .

٢ – ميدان الخدمات الاجتماعية : فالمرأة بطبيعتها الرقيقة الحساسة ، يمكن أن تخدم فى جميع مجالات الخدمة الاجتماعية .

٣ – الميادين الطبية والتمريض : ويجب هنا أن نختار بعض التخصصات مثل طب الأطفال وأمراض النساء والطب الباطني ، والبعد عن تخصصات مثل الجراحة وهذا مانجده بصورة طبيعية ظاهرة فى الحقل الطبي . أما التمريض فيجب أن تشجع المرأة الانخراط فى هذه المهنة ، وتوفير كل الحوافز المادية لها والقيام بحملات توعية للتعرف على دور المرأة المشرّف فى هذا المجال . كما يجب أن نهتم بحقل الصيدلة والتحاليل الطبية والمختبرات بصورة طبيعية ، وذلك لما تحتاجه هذه الحقول من دقة وصبر وقد حبى الله المرأة بهذه الصفات .

٤ – ميدان الخدمات العامة : مثل السكرتارية وإدارة الأعمال والحسابات والنسخ على الآلات الكاتبة ، لأنها أعمال تحتاج إلى دقة وعناية ، وتلك هي صفات تتحلى بها المرأة وقد تتفوق بها على الرجل .

٥ – الميدان الهندسي : وهذا قاصر على الهندسة المعمارية وهندسة التصاميم ، والبعد عن الهندسة الميكانيكية والكهربائية وهندسة الري ، والمساحة والجيولوجيا والنفط ، وذلك لأن العمل فى هذه التخصصات يكون عادة فى أماكن صعبة وبعيدة عن المدن ، مما يصعب ذلك على المرأة .

٦ – الميدان العسكري : بشرط أن توجه المرأة إلى ميادين عسكرية تتناسب وطبيعتها ، مثل التمريض فى المستشفيات العسكرية وفى الدفاع المدني وغير ذلك من الحقول التي لاتتنافى وطبيعة المرأة وإمكاناتها . وتقول الباحثة أن مثلنا فى ذلك هو دور المرأة فى الإسلام ومساهماتها الفعالة فى غزوات الرسول صلى الله عليه وآله وسلم وفى الفتوحات الإسلامية المتعاقبة . وهذا لايكون إلا بمشاركة المرأة التي هي نصف المجتمع .

٧ – الميدان السياسي وميدان الخدمة الخارجية .

٨ – الميدان القانوني والتضامني : إن المرأة تستطيع النجاح التام فى القضاء ، وخاصة مايتعلق منه بمحاكم الأحداث والجانحين ، فهي بطبيعتها الرقيقة وعاطفتها تستطيع أن تساهم فى إصلاح الأحداث والجانحين ورعايتهم وإبعادهم عن الجريمة ودوافعها .

٩ – الميدان الاقتصادي : تعرف المرأة بحسن تدبيرها واقتصادها فى النفقات ، مما يجعل الباحثة تثق بإمكاناتها فى المشاركة فى الميدان الاقتصادي بنجاح . وقد ثبت أن المرأة حريصة على بيتها ومالها أكثر من الرجل ، ولا تعتمد طريق التبذير والإسراف .

١٠ –الميدان العمالي : تستطيع توجيه طاقات المرأة إلى نوع من المصانع تتناسب مع إمكاناتها ، والتي تستطيع ليس فقط النجاح فيها وإنما الإبداع مثل معامل النسيج والسجاد والأواني الفخارية ، ومصانع الزجاج والورق ومصانع الخياطة ، وتصميم الأزياء وصناعة الزهور الصناعية وتصميم لعب الأطفال .

١١ – الميدان الزراعي وتربية الدواجن : إن المرأة ومنذ القديم تشارك الرجل فى أعمال الفلاحة والزراعة . . بل نستطيع القول أنها كانت تتحمل الكثير من العبء فى هذا الميدان . فالمرأة تستطيع العطاء فى هذا الحقل ، ولكن فى ميادين خاصة مثل البذر والحصاد وجني المحاصيل وتنسيق المزارع ، بينما تترك الأعمال الشاقة للرجل ويتم التعاون بينهما . كذلك نفس المفهوم فى تربية الدواجن والحيوانات التي تكاد تكون من مهام المرأة العاملة فى حقل الزراعة والتي يمكن أن تنجح فيها تماما .

الباب الثاني

الإطار النظرى للدراسة

الفصل الثالث : دور التعليم فى إعداد الموارد البشرية النسائية بالمملكة .

الفصل الرابع : واقع المرأة السعودية فى قوة العمل ودورها فى التنمية .

الفصل الثالث

دور التعليم فى إعداد الموارد البشرية النسائية بالمملكة

دور التعليم فى إعداد الموارد البشرية .

إن القيمة الحقيقية للتعليم بالإضافة إلى هدفه التقليدي من حيث نقل المعرفة وتأصيلها ، تكمن فى تحقيق وظائفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والحضارية بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه . ومع ظهور التصور للبعد الاجتماعي للتعليم ، ظهر تصور آخر منافس هو المفهوم الاقتصادي للتعليم . فبعد أن كان التركيز منصباً على الجانب الاجتماعي ، تحول الاتجاه إلى البيئة الاقتصادية للمجتمعات ومايتصل بذلك من هياكل وعمالة وكوادر وحجم للإنتاج وكفاية إنتاجية . ومع الحماس لهذا الجانب الاقتصادي ، بدأ رجال التخطيط ينظرون إلى المؤسسات التعلمية على أنها مجرد مصانع لتغذية الاقتصاد القومي بالعمالة على مختلف مستوياتها .

ولكن المفهوم الحقيقي للتعليم لابد وأن يجمع بين هذين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي ، ويخرج بالتعليم عن مفهومه الضيق إلى مفهومه الحديث الشامل الذي يسهم فى تحقيق أهداف التنمية الشاملة للمجتمع اجتماعيا واقتصاديا .

وهكذا يتضح مفهوم التعليم بأنه (عملية استثمار وتوظيف لرأس المال البشري وأداة فعالة للتغير الاجتماعي والتقدم الحضاري ، وهي مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والتقدم السياسي وتتأثر بهذه القوى والعوامل كافة وتؤثر فيها جميعا)[11] .

ونلاحظ أنه عندما يبدأ أي مجتمع فى التركيز على الجهود التنموية يواجه عجزا كبيرا فى الكوادر الفنية اللازمة لتحقيق معدلات التنمية المطلوبة . ومن الطبيعي أن ينظر إلى عاملين أساسيين لزيادة الاهتمام بالتعليم :

١ – أن الدول النامية عندما تتوافر لها سبل التعليم وتنعم بحقها فى التعليم على أوسع نطاق (وهذه هي النظرة الاجتماعية) ، يزداد حجم التعليم زيادة غالبا ماتكون فجائية ، وتترتب عليها آثار معينة قد

---

(١١) **نبيه محمد حمودة** : تنمية الموارد البشرية والتربية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨١ ، ص ٤ .

تصل إلى مستوى الأداء .

٢ – أن أجهزة التخطيط تنظر إلى التعليم من منظوره الاقتصادي ، باعتباره العامل الأساسي لإعداد الكوادر اللازمة لخطط التنمية الاقتصادية ، ومن ثم تدفعه هي الأخرى إلى الإسراع فى معدلات نموه .

ونظرا لأن المجتمعات النامية ينتشر فيها التعليم قبل اتجاه الإناث إلى سوق العمل ، ويستمر تزايد معدل انتشار التعليم لمن هم فى سن العمل بنسبة أعلى من تزايد معدل دخول الإناث فى سوق العمل ، ويظل ذلك سائدا لبعض الوقت إلى أن يبدأ معدل دخول الإناث فى التزايد ، نتيجة للتطور الاجتماعي حتى يتساوى مع معدل انتشار التعليم ويفوقه على المدى البعيد ، فإن معدل نمو حجم قوة العمل يقل عن معدل الزيادة فى السكان فى سن العمل فى الفترات الأولى للتنمية ، ثم يبدأ هذا المعدل فى التزايد حتى يفوق معدل الزيادة فى السكان فى سن العمل على المدى البعيد . وكثيرا مايستمر التعليم بعد هذه المرحلة فى النمو بمعدلات تتزايد وتفوق معدلات التنمية الاقتصادية ، ومن ثم يزيد عدد الخريجين المؤهلين على فرص العمالة المتاحة ، فتنشأ ظاهرة المتعلمين المتعطلين ، وهنا يجب ألا يتصور أن أحد الحلول لموجه هذا الموقف هو الحد من نمو التعليم ، لأن هذا يعني التراجع عن مفهوم اعتبار الإنسان هدفا للتنمية ، وإننا ننظر إليه كمجرد عنصر من عناصر تنفيذ خطط الدولة ، ولكن يجب أن ننظر إلى حل هذه القضية على النحو التالي :

١ – زيادة معدلات التنمية بقصد توفير المزيد من فرص العمل .

٢ – ترشيد التعليم نفسه ورفع كفايته ؛ حتى لايكون هناك فائض فى الخريجين فى تخصصات معينة على حساب نقص فى تخصصات أخرى .

وتعيش بلادنا هذا الواقع الآن . فالوضع غير متناسق ، فبينما نلاحظ فى المجتمع ارتفاع نسبة الأمية وضرورة التصدي لها ، يظهر فى نفس الوقت عجز واضح فى فرص العمل المتاحة . وتبرز ظاهرة المتعلمين المتعطلين إما فى صورة بطالة حقيقية وإما بطالة مقنعة ، ومن الملاحظ أن هذا الواقع قد امتد أيضا للعمالة النسائية بالمملكة .

ويقول فردريك هاربيسون وتشارلز مايرز أن (الزيادة فى وفرة بعض أنواع العمل فى عدد من البلاد يعتبر مشكلة لا تقل خطرا عن مشكلة النقص فى المهارات . وفى بعض البلدان تنتشر (العمالة الناقصة) والبطالة المزمنة المقنعة فى بعض المناطق . وكما هي الحال فى كثير من البلاد يعتبر (المثقفون المتعطلون) فائضا فى رأس المال البشري غير المستثمر تماما . . ولهذا يتعين على مخطط السياسة أن يهتم بأهداف العمالة)[١٢] .

---

(١٢) **فردريك هاربيسون ، تشارلز مايرز** : التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي ، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، ١٩٦٤ ، ص ٣٧ .

ومما سبق يتضح مدى العلاقة الوثيقة بين التعليم وتنمية الموارد البشرية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية فى عملية التنمية ، مما يوضح مدى أهمية تضافر الجهود بين المهتمين بالتعليم والتخطيط والقوى البشرية حتى تتكامل جهودهم لما لأهمية ترابط تلك الجهود فى تحقيق أفضل قدر من الاستفادة بالإمكانات البشرية فى المجتمع .(١٣)

التخطيط التعليمي للقطاع النسائي بالمملكة

يمثل تخطيط القوى العاملة النسائية أحد العناصر الأساسية للتخطيط التعليمي بصفة عامة ، باعتبار أن المرأة نصف المجتمع كمفهوم رقمي .

ويهدف هذا التخطيط إلى بناء المهارات والقدرات اللازمة للنمو الاقتصادي أو توفير فرص العمل المثمر للمجتمع النسائي . إذ إن هذا النوع من التخطيط يواجه إما قصورا فى بعض المهن وإما فائضا فى بعض المهن الأخرى .

والبحث فى تخطيط القوى العاملة النسائية يستدعي دراسة أمور أهمها :

١ - القصور فى أنواع الوظائف والمهن المطروحة للمرأة وأسباب ذلك .

٢ - الفائض فى بعض التخصصات والمؤهلات وأسبابه .

٣ - وسائل تدارك احتياجات المهن المختلفة على ضوء الدراسة الشاملة للنمو الاقتصادي ومطالبه من القوى العاملة النسائية .

وللتعرف على احتياجات الخطة من القوى العاملة النسائية ليس من السهولة بمكان وذلك للسببين الآتيين :

١ - عدم كفاية وسائل الحصر ودقتها خاصة للقطاع النسائي .

٢ - عدم تحديد مستويات المهن والأعمال والتي تتطلب قوى عاملة نسائية ، وعدم وضوح مفهومها .

وهذه الدراسات تتطلب محاولات منظمة وجهودا موحدة لكي تكون الأرقام أقرب ماتكون إلى الدقة والواقع . وهناك أكثر من مشكلة فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الوقت الحاضر ، وإن كانت الدولة قد تداركت الكثير منها . وأهم هذه المشكلات هي :

---

(١٣) راجع فى ذلك المفهوم :

C.E., Beeby, *Planning and The Educaitonal Administration,* United Nations, UNESCO, International Institute for Educational Planning, Paris, 1967.

١ – زيادة نسبة التعليم العام للمرأة عن التعليم التقني والفني ، وذلك لعدم توافر ذلك بالنسبة للقطاع النسائي حتى الآن ، وبالتالي يتضخم العدد المتجه إلى التعليم الجامعي ، مما يؤدي إلى تكدس طبقة الاخصائيات والمديرات ، فى وقت تشتد فيه الحاجة إلى المستويات المتوسطة والفنية خاصة على مستوى القطاع النسائي السعودي ، حيث إن هذه الطبقة يكاد يكون معظمها من العمالة النسائية الأجنبية .

٢ – الحاجة إلى قيام أجهزة ثابتة لإعداد وتدريب المستويات المتوسطة والفنيات اللازمات للوفاء بمطالب العمل ، سواء من ناحية العدد أو النوع ، وهذا متوفر فقط فى معهد الإدارة العامة الفرع النسائي . وبرامج التدريب تكاد تكون محصورة فقط فى أعمال السكرتارية وإدارة المكاتب .

٣ – الحاجة إلى تدعيم الصلة بين المراحل التعليمية التي تعد قوة العمل وبين مجالات العمل نفسها . كما يضاف أيضا إلى ذلك وضع المملكة الخاص حيث يقدم تعليم النساء عدة جهات ، وهي الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات ، مما يستدعي وجود تنسيق بين تلك الجهات حتى لا تتفكك الرابطة بين مكان الإعداد وسوق العمل ، وهي رابطة طبيعية يجب أن تكون حية وتخدم احتياجات التنمية فى المقام الأول .

٤ – زيادة الأعداد المتخرجة فى المجالات النظرية ، ورغبة الدولة فى إتاحة فرص العمل لهم ، مع ماقد يؤدي إليه ذلك من استخدامهم فى غير المجالات التى أعدوا لها ، وبالتالي يؤثر على الإنتاج وكفايته .

٥ – مازالت وسائل التعليم والتدريب فى حاجة إلى التطور والتحرك حتى يحقق المستوى المطلوب وتساير النهضة القومية ، حيث إنها بالنسبة للقطاع النسائي تقدم بصورة محدودة جدا .

وجدير بالذكر أنه يجب مراعاة عامل الوقت عند تطوير هيكل العمالة الحالية ، وكذلك عند تطوير هيكل التعليم . فكل تطوير يستحدث لا يؤتي ثماره إلا بعد فترة من الزمن ، وهذا يتطلب أن تكون وسائل العلاج متنوعة منها ماهو عاجل للمدى القريب ، ومنها ماهو آجل للمدى البعيد .(١٤)
وعند محاولة تطوير عمليات إعداد القوى العاملة النسائية لتتوازن مع مطالب خطة التنمية يجب مراعاة الأسس الآتية :

١ – إعداد دراسات دقيقة للعرض والطلب من القوى العاملة النسائية على مستوى المهن ، والقطاعات ، والمدن ، والدولة ، على أن تكون هذه الدراسات مستمرة لإظهار المشكلات فى حينها .

---

(١٤) **محمد سيف الدين فهمي** : التخطيط التعليمي ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٥ ، ص ٥٦ ومابعدها .

٢ – ربط وحدات التعليم والتدريب بمجالات العمل المناظر لها ، سواء فى القطاع الحكومي أو القطاع الخاص ، حتى يمكن حل مشكلات الإنتاج وتطوير العمل وفق أساليب النشاط الاقتصادي وأهداف خطط التنمية .

٣ – إحداث تغيير هادف فى سياسة تعليم المرأة ونظمة ووسائل التدريب ، لتصحيح مفهوم العمل فى كثير من المجالات ، على أن يتضمن ذلك تطوير البرامج وطرق التدريس ومضمون عملية التعليم فى مراحلها المختلفة .

٤ – توزيع الكفايات المختلف على مجالات العمل ، كل فيما يخصه بغية الاستفادة من هذه الكفايات المتاحة إلى أقصى حد ممكن .

٥ – النظر إلى القوى البشرية النسائية فى حدود نظمنا الاجتماعية وأهدافنا الوطنية ، والعمل على تعبئتها لخدمة الاقتصاد الوطني وتحسين مهاراتها لرفع مستوى الإنتاج .

وهناك عدة دراسات لوضع سياسات تعليم معينة تكون فى خدمة احتياجات الخطة من القوى العاملة النسائية . وهذه الدراسات تتطلب وجود بيانات وإحصاءات وتقديرات لعدد خريجات المدارس والجامعات وتخصصاتهم خلال السنوات المقبلة ، وكذا بيانات إحصائية عن احتياجات الخطة الفعلية من الخريجات فى المراحل المختلفة للنمو الاقتصادي والاجتماعي .

وهناك أكثر من بيان عن تقديرات العمل النسائية بالمملكة والمعروضة فعلا وقوة العمل المطلوبة فى السنوات المقبلة ، والتي سوف نعرضها فى الفصل القادم . ولكن لاتعني هذه البيانات أن التقديرات أصبحت من الثبات والدقة بحيث يمكن الاعتماد عليها ، لأن الأمر مازال فى حاجة إلى دراسة أعمق وإلى مزيد من البحث لنتعرف على المعروض والمطلوب من كل مهنة فى كل تخصص ، وفى كل فرع وفى كل عام لإمكان إحداث التوازن اللازم مستقبلا ، حتى يمكن الاطمئنان إلى أن كل تغيير يستحدث فى نظام التعليم ، يستند إلى أسس ثابتة لكي يحقق أهدافا واضحة للدولة .

هذا ولم يظهر المدخل التعليمي من زاوية القوى العاملة إلا مؤخرا ، عندما بدأت سوق العمل تتأرجح من القصور فى القوى العاملة الفائض فيها ، الأمر الذي أخذ يراود مخططي القوى العاملة وقادته أمثال فردريك هاربيسون ، وتشارلز مايرز إلى الحد من الأخذ بالمدخل الخاص بإعداد القوى العاملة ، والاتجاه إلى مدخل أكثر تحديدا وفائدة وهو مدخل العمالة ، وهذا الاتجاه يعني (أن سياسة التخطيط والإنماء الاقتصادي ، واستراتيجية التعليم ، لابد وأن تتجه إلى خلق فرص عمل جديدة ، وإلى التوصل إلى أي عمالة من مستوى عال ، إلى جانب زيادة الدخل الوطني كسياسة اقتصادية ، وحيث يكون توفير هذه العمالة هو أساس دفع عجلة الإنماء الاقتصادي ، خصوصا إذا توافر نوع التعليم الذي يمكنها

من التحرك والتكيف) .[١٥]

وطبقا لهذا الاتجاه ، فإن النشاط الاقتصادي فى المجتمع يعتمد أولا فى مجال تجهيز القوى العاملة اللازمة له على النشاط التعليمي ، وعلى هذا الأخير بطبيعة الحال أن يستجيب لذلك ، حتى تتوافر فرص العمل المثمر للمتعلمين من جهة ، وحتى يستطيع التعليم نفسه أن يمكن المتعلمين من ممارسة عمل منتج وبناء من جهة أخرى . فالتكيف للتغيرات التي تطرأ على مجالات العمل فى المجتمعات الصناعية خصوصا ، يمكن أن يحدث بسهولة كبيرة إذا ماتوافر للنشء نوع التعليم الذي يمكنهم من تعلم المهارات الجديدة بسهولة .

ولقد أدرك رجال الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية ، حيث نرى مفكرا مثل آدم سميث Adam Smith يؤكد على «أهمية التربية فى مواقع كثيرة من كتابه (ثروة الأمم) ، الذى أوضح بوجه خاص أن القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أفراد المجتمع عن طريق رعاية أصحابها أثناء تعليمه ودراسته وتدريبه ، يكلف فى أغلب الأحوال نفقات معينة تعتبر فى الحقيقة رأس مال ثابت» .[١٦]

وبما أن هذه المواهب هي جزء من ثروة الشخص ، فإنها تشكل بالتالي جزءا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه ويؤكد مارشال Marshal على (أن أبلغ أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر فى الإنسان) .[١٧]

وفى إطار هذا الوضع تجدر الإشارة إلى مايأتي :

١ - أن الأسلوب الذي يتبع حاليا فى مجال العمالة ، والذي يقوم على أساس تدبير فرص العمل لإعداد الخريجين فى مختلف التخصصات والمستويات على ضوء الوظائف المتاحة فى الميزانية ، لم يعد يتفق ومسؤولية المواجهة المصيرية لمستقبل الآلاف من الخريجات ، كما لم يعد يصلح كأساس لسياسة التعليم ومخططاته . فهو يعني ضمنا قصر أهداف التعليم على مجرد تدبير احتياجات العمالة للقطاع الحكومي بالمملكة .

---

(١٥) فردريك هاربيسون ، تشارلز مايرز : ز : التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص ٣٧ ومابعدها .

(١٦) **Adam Smith,** *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations,* Cannan ed. (reissued by Modern Library) Random House Inc., Book II, 1937, pp. 260-265.

(١٧) **John Vaizey,** *in the Economics of Education,* Chap. 1, "What some Economists Said about Education", Fober & Fober, Ltd., London, 1962.

٢ - أن أية قرارات تتخذ اليوم بشأن التعليم تتعلق بمستقبل المملكة حتى نهاية القرن الحالي ، سوف لا تظهر آثارها بشكل فعال خلال السنوات الخمس القادمة ، ومن ثم فإنه حتى بالمفهوم الاقتصادي للتخطيط التعليمي ، يكون أي تفكير للحد من التعليم اليوم حكما مسبقا على مصير المجتمع فى المملكة على المدى البعيد .

الفصل الرابع

واقع المرأة السعودية في قوة العمل ودورها في التنمية

إن حياتنا الاقتصادية في المملكة في الوقت الحاضر قد أقيمت على أسس ترمي إلى مضاعفة الدخل القومي . وبدأت المملكة العربية السعودية العمل الإنمائي المخطط منذ عام ١٣٩٠هـ/١٩٧٠م .(١٨)

وتم وضع خطط التنمية الخمس حتى الآن والتي ترمي للعمل على النمو الاقتصادي والاجتماعي . وكان لابد للتعليم أن يتمشى مع حاجات البلاد واتجاهاتها ، وأن يسهم في إعداد الطاقات البشرية اللازمة للمشروعات الاقتصادية . فمنذ بدأ العمل الإنمائي المخطط في المملكة ، أصبح من أهداف الدولة الرئيسة تطوير الموارد البشرية ، لتتمكن كل يد وطنية قادرة على العمل من المساهمة الفعالة في عملية التنمية الشاملة . وبذلك نجد أن التعليم هو العماد والأساس الذي يخدم فعلا في عمليات الإنتاج عن طريق تزويدها بأثمن عواملها وأعز عناصرها ، وهي القوى العاملة اللازمة لها بالعدد والمستوى المطلوب لكل قطاع من قطاعات النشاط أو النمو .

وعلى الرغم من أن التعليم بصفة عامة يعتبر وسيلة لتزويد المواطن بالمهارات اللازمة لعمليات التنمية ، إلا أن المراحل التي تسبق المرحلة الجامعية ، تعتبر مجرد إعداد الطالب ليكون مواطنا صالحا ، بينما يعد التعليم الجامعي ليكون عنصرا إنتاجيا ، فللتعليم الجامعي دور كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، إذ يساعد على زيادة الكفاية الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء ، وتوفير العدد اللازم من المهارات المختلفة .

إن التعليم الجامعي هو استثمار إنتاجي يزيد من مستوى الإنتاجية المستقبلية عن طريق تطوير المهارات التي تؤدي إلى زيادة إنتاج السلع والخدمات بصورة أفضل . ولهذا فإن الاختيار السليم الذي يقوم به خريجو المدارس الثانوية هو المحدد الرئيس لملاءمة القوى الوطنية العاملة لاحتياجات التنمية .

---

(١٨) استخدمت المملكة العربية السعودية التخطيط كأسلوب علمي لتحقيق التنمية الشاملة . فكانت خطة التنمية الأولى (١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ) ، وصدرت في رجب ١٤٠٥هـ/١٩٨٥م خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥/١٤١٠هـ - ١٩٨٥/١٩٩٠م) .

وفى تقرير قدم من وزارة التخطيط ، لوحظ أنه فى الفترات التي زادت فيها المشاريع التنموية ، استطاع سوق العمل الوطني استيعاب الأعداد المتزايدة من جميع التخصصات دون استثناء . ولكن تخفيض التركيز على عمليات بناء التجهيزات الأساسية ودخول الاقتصاد فى مرحلة انتقالية جديدة وتركيز الطلاب فى الفترات السابقة على بعض التخصصات ، لأسباب اجتماعية أو ثقافية ، أدى إلى وصول سوق العمل الوطني إلى درجة قريبة من الإشباع فى بعض التخصصات ، خاصة فى مجال العلوم الأدبية والإدارية ، بينما ظلت الحاجة قائمة إلى التخصصات العلمية والمهنية والفنية والتقنية . وقد انعكس هذا الوضع على توازن سوق العمل الوطني فى معظم أنواع المهارات . فهناك فائض فى بعض التخصصات خاصة فى المدن الكبيرة ، بينما يوجد عجز فى بعض التخصصات الأخرى .[١٩] لذلك ولأن المرأة نصف المجتمع كمفهوم رقمي ، وهي تؤثر دون جدال فى النصف الثاني من المجتمع بحكم وظيفتها الطبيعية كأم ، فقد كفلت لها أيضا الدولة حقها فى التعليم بكافة مراحله . كذلك كفلت لها أيضا أبدى بالنسبة لإفساح مجالات جديدة يمكنها المساهمة فيها فى المملكة ، فقد تضمنت الإستراتيجية العامة لخطة التنمية الثالثة التي صدرت عن مجلس الوزراء برقم فيها فى المملكة ، فقد تضمنت الاستراتيجية العامة لخطة التنمية الثالثة التي صدرت عن مجلس الوزراء برقم (٢٢٢) وتاريخ ١٣٩٩/٨/١٤ – ١٩٧٩م :

١ – أن يشكل مجلس الوزراء لجنة لتحديد مجال وأسس عمل المرأة ، بما لا يتعارض مع الدين الإسلامي الحنيف .

٢ – إيجاد برامج إعلامية تعني بشؤون المرأة لتوعيتها عن مجالات العمل المتاحة لها وتشجيعها على المساهمة فى تلك الاعمال .[٢٠]

ولكي تتضح الصورة أمامنا عن مدى مساهمة المرأة فى قوة العمل ، فسنتعرض بالذات لهذه المساهمة فى القطاع الحكومي ، وهو القطاع الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بموضوع هذه الدراسة . والمعروف أن القطاع الحكومي تناط به معظم المسؤوليات ، كما أنه القطاع الذي تتوافر فيه البيانات بصورة أدق وفيه يمكن أن تقرب صورة مساهمة المرأة بوجه عام .

والجدول رقم (١) يوضح لنا بيان بالقوى العاملة النسائية السعودية فى الأجهزة الحكومية بالمملكة ، حسب إحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية .

---

(١٩) **المملكة العربية السعودية** : وزارة التخطيط ، التخطيط للقوى العاملة الوطنية الجامعية فى ظل المرحلة التنموية ومتطلبات المستقبل ، دراسة مقدمة لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض : ١٤٠٨هـ/١٩٨٨م ، ص ١٨٧ .

(٢٠) **المملكة العربية السعودية** : وزارة التخطيط ، إدارة الخدمات الحكومية ، المرأة فى خطة التنمية ، المذكرة التفصيلية ، البند أولا فقرة (٧) .

ونلاحظ فى هذا الجدول أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة فى القطاعات المختلفة ، تظهر فى الوظائف التعليمية . فنجد أن (٤٤٦٥٣) من النساء يعملن فى حقل التعليم العام أي بنسبة ٨٥٫٩٪ من إجمالي عدد النساء السعوديات العاملات فى تلك القطاعات والبالغ عددهن (٥١٩٨٥) وأقل نسبة تمثيل لهن نجدها فى الشؤون البلدية والقروية ، أي نسبة ٠٫٣٪ من قوة العمل النسائية . وتعتقد الباحثة أن الوظائف فى الشؤون البلدية والقروية هي وظائف إدارية مساعدة لاتتطلب تأهيلا عاليا . كذلك تعتقد الباحثة أيضا أن قلة مساهمة المرأة فى مثل هذه الوظائف يرجع إلى التوسع فى التعليم ، حيث أصبح الاتجاه العام فى المجتمع هو إكمال التعليم إلى درجات عالية .

أما الوظائف التي تستوعب أعدادا كبيرة من النساء العاملات السعوديات بعد مهنة التعليم هي الوظائف الصحية . حيث بلغ عدد العاملات السعوديات (٣٨٤٩) أي بنسبة ٧٫٤٪ من إجمالي عدد العاملات السعوديات . وذلك العدد يجمع بين الطبيبات والوظائف الطبية المساعدة .

ويلاحظ أن العدد الأكبر الذي يلي ذلك هو عدد النساء العاملات فى الجامعات ، حيث بلغ

جدول رقم (١)
بيان بالقوى العاملة السائية فى الأجهزة الحكومية فى ١٤٠٦/٧/٦هـ
(حسب إحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية)

الأجهزة الحكومية	سعوديات		غير سعوديات	
	عدد	٪	عدد	٪
الرئاسة العامة لتعليم البنات	٤٤٦٥٣	٨٥٫٩	٢٧٥٩٨	٥٠٫٩
وزارة الصحة	٣٨٤٩	٧٫٤	٢٢٨٠٤	٤٢٫١
الجامعات	١٢٧٣	٢٫٤	١٦١٦	٣٫٠
الدفاع والداخلية والحرس الوطنى (مستشفيات)	٨٢٨	١٫٦	١١٦٨	٢٫٢
وزارة المعارف	٤٢١	٠٫٨	٧٥٠	١٤
العمل والشؤون الاجتماعية	٤٢٨	٠٫٨	٢٤٤	٥
الشؤون البلدية والقروية	١٤٤	٠٫٣	—	—
جهات حكومية أخرى	٣٨٩	٠٫٧	٣٥	٠٫١
المجموع	٥١٩٨٥	١٠٠	٥٤٢١٥	١٠٠

المصدر : ديوان الخدمة المدنية

وصل مجموع النساء السعوديات العاملات فى ١٤٠٧/٦/١هـ حوالي ٥٦٠٠٠ . ويعود هذا العدد المرتفع من العاملات غير السعوديات ، إلى عدم إقبال السعوديات على التعليم فى المدارس الواقعة فى ضواحي المدن الكبيرة والواقعة فى القرى والهجر والمناطق النائية .

عددهن (١٢٧٣) وهي تمثل نسبة ٢٫٤٪ من مجموع القوى العاملة النسائية السعودية . يلي ذلك العدد ، عدد النساء العاملات فى وزارة الدفاع والداخلية والحرس الوطني حيث بلغ عددهن (٨٢٨) ، أي بنسبة ١٫٦٪ من إجمالي عدد النساء العاملات السعوديات فى المملكة . ويغلب على هذه الوظائف فى هذه الوزارات الوظائف التعليمية والوظائف الطبية .

من العرض السابق تلاحظ الباحثة أن مساهمات المرأة السعودية الكبرى تتركز فى المجالات التعليمية ويليها المجالات الطبية .

والجدول رقم (٢) يعطينا بيانا تفصيليا للقوى العاملة النسائية موزعة حسب المصالح الحكومية كلها . ويلاحظ من هذا الجدول أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة فى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، حيث وصل عدد السعوديات العاملات بها (٤٤٧٠٠) ، يلي ذلك العدد عدد العاملات فى وزارة الصحة والذي بلغ (٣٨٥٦) ، يلي ذلك عدد العاملات بالجامعات والذي بلغ (١٢٧٥) ، ثم يلي ذلك وزارة الدفاع والطيران (وظائف تعليمية وطبية) وبلغ عددهن (٥٦٩) ، ثم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبلغ عددهن (٤٢٥) ، ونفس العدد فى وزارة المعارف . يلي ذلك وزارة الداخلية ثم وزارة الشؤون البلدية والقروية وبلغ عددهن (١٤٤) .

ويلاحظ فى نفس الجدول أن أقل تمثيل للمرأة السعودية فى وزارة التعليم العالي ، والجامعة الإسلامية ، والمؤسسة العامة لخطوط السكة الحديد ، حيث بلغ عدد الموظفات السعويات واحدة فقط فى كل منهن .

وواضح من البيان أن الموظفة بوزارة التعليم العالي تعمل بالمكتب التعليمي بالأردن . وليس بالمملكة ، كذلك وظائف المؤسستين الأخريتين هما ممرضات ، وكذلك ممرضتات سعوديتان يعملن فى جمعية الهلال الأحمر السعودي .

ويوضح بالجدول أن هذه الإحصائية لاتشمل بعض البيانات عن بعض الجهات لأسباب إدارية ، ولاتشتمل الخطوط الجوية العربية السعودية .

ويلاحظ من الجدول رقم (٢) والذي أعطانا التوزيع التفصيلي لمواقع المرأة أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة فى الرئاسة العامة لتعليم البنات وهي نسبة ٨٥٫٩٪ من إجمالي عدد العاملات ، وأقل نسبة تمثيل هي فى وزارة التعليم العالي والجامعة الإسلامية والمؤسسة العامة لخطوط السكة الحديد وهي نسبة ٠٫٠٠٢٪ ويؤكد هذا الجدول مرة أخرى أن أعلى تمثيل لها بصفة عامة فى الوظائف التعليمية يليه الوظائف الصحية .

ولكن هناك ملاحظة أن عدد النساء العاملات غير السعوديات مازال مرتفعا فى مجال التعليم والمجال الصحي أيضا حيث وصل عددهن (٢٧٥٩٨) فى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، و ٢٢٨٠٤)

جدول رقم (٢)
ملخص لمنسوبات المصالح الحكومية

الوزارة أو المصلحة الحكومية	عدد السعوديات	عدد غير السعوديات	المجموع الكلي	ملاحظات
الحرس الوطني	٣٤	٢٥	٥٩	
ديوان المراقبة العامة	٩	—	٩	
الديوان العام للخدمة المدنية	٧٦	—	٧٦	
الرئاسة العامة لهيئات الأمر بالمعروف	٨	—	٨	
الرئاسة العامة للافتاء والدعوة والإرشاد	٣	—	٣	
الرئاسة العامة لتعليم البنات	٤٤٧٠٠	٢٧٦٠٨	٧٢٣٠٨	
الرئاسة العامة لشؤون الحرمين الشريفين	٥٦	—	٥٦	
مصلحة الجمارك	٦٥	—	٦٥	
مصلحة الزكاة والدخل	٣	—	٣	
مصلحة معاشات التقاعد	١٠	—	١٠	
وزارة الإعلام	١٧	—	١٧	
وزارة التخطيط	٥	—	٥	
وزارة التعليم العالي	١	—	١	موظفة في مكتب الأردن
وزارة الخارجية	٣	٢	٥	
وزارة الدفاع والطيران	٥٦٩	٩٣٣	١٥٠٢	
وزارة الداخلية	٢٢٧	٢١٩	٤٤٦	
وزارة الشؤون البلدية والقروية	١٤٤	—	١٤٤	
وزارة الصحة	٣٨٥٦	٢٢٩٣١	٢٦٧٨٧	
وزارة العدل	٤	—	٤	
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٤٢٥	٢٤٢	٦٦٧	
وزارة المعارف	٤٢٤	٧٥٨	١١٨٢	
جامعة الملك عبد العزيز	٣٢٧	٤٨٢	٨٠٩	
جامعة الملك سعود	٦٣١	٣٥٠	٩٨١	
جامعة الملك فيصل	١٠٣	٦٣٦	٧٣٩	
جامعة الإمام محمد بن سعود	١٨	١٥	٣٣	
الجامعة الإسلامية	١	٤	٥	
جامعة أم القرى	١٩٥	١٣٣	٣٢٨	
جامعة البترول والمعادن	—	٣	٣	مستوصف الجامعة
جمعية الهلال الأحمر السعودي	٢	—	٢	ممرضات
معهد الإدارة العامة	٣٩	١٨	٥٧	
المؤسسة العامة لخطوط السكة الحديد	١	٢	٣	ممرضات
الهيئة العربية للمواصفات والمقاييس	٣	—	٣	
المجموع الكلي	٥١٩٥٩	٥٤٣٦١	١٠٦,٣٢٠	

ملاحظة - لاتشمل هذه الإحصائية معلومات عن بعض الجهات لأسباب إدارية وأيضا لاتشمل الخطوط الجوية العربية السعودية
- تمثل هذه الإحصائية جميع العاملات بمختلف المراتب وقت إعدادها .

المصدر ديوان الخدمة المدنية

فى وزارة الصحة وتعتقد الباحثة أن ارتفاع عدد غير السعوديات فى قطاع التعليم يعود إلى عدم إقبال المرأة السعودية على الخدمة فى المدارس الواقعة فى ضواحي المدن الكبيرة والواقعة أيضا فى القرى والهجر والمناطق النائية . أما ارتفاع عدد العاملات غير السعوديات فى القطاع الصحي ، فتعتقد الباحثة فى أن سببه يعود إلى عدم إقبال المرأة السعودية على مهنة التمريض ونظرة الجمهور السعودي لهذه المهنة كمهنة غير مقبولة اجتماعيا .

والجدول رقم (٣) يوضح لنا إجمالي السعوديات المتوقع التحاقهن بالقوى العاملة حسب المستوى التعليمي ، خلال الفترة من ١٤٠٤/١٤٠٥هـ وحتى ١٤٠٩/١٤١٠هـ ، أي خلال فترة الخطة الخمسية الرابعة .

ومن هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة مساهمة للمرأة فى سوق العمل خلال تلك الفترة ستكون من الحاصلات على مؤهلات جامعية ، حيث تصل إلى (١٤١٠٠) أي بنسبة ٢٨ر٨٪ من إجمالي العدد الكلي والذي يصل إلى (٤٩٠٠٠) من النساء ، وأقل نسبة تمثيل هي من خريجات برامج التدريب الفني والمهني ، ويصل عددهن إلى (١٠٠٠) امرأة أي نسبة ٢ر٠٪ . وتعتقد الباحثة فى أن ذلك يرجع إلى أن التوجيه إلى هذا المجال هو توجيه حديث ، ولا يوجد الوعي الكافي بالاتجاه لمثل هذا النوع من التدريب ، والذي أصبح المجتمع فى حاجة إليهن خاصة للعمل فى القطاعات النسائية . تلي تلك الأقلية أقلية أخرى . وهن المتسربات قبل وبعد التعليم الإبتدائي مباشرة . وتصل نسبتهن إلى ٤ر١٪ من إجمالي عدد الملتحقات بسوق العمل .

وتلاحظ الباحثة أن هذا الجدول يؤكد مرة أخرى مالاحظته فى الجدولين رقم (١) ، (٢) من أن الاتجاه السائد فى المجتمع الآن فى تعليم المرأة هو إكمال التعليم لأعلى مرحلة ممكنة ، حيث نجد أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة السعودية فى سوق العمل فى القطاعات الحكومية هي للحاصلات على شهادات دراسية أعلى . ويبدو أن نظرة المجتمع للوظائف الدنيا مازالت غير مقبولة كثيرا . حيث إن عمل المرأة مازال يعتبر فى المجتمع السعودي حديث العهد ، ويبدو أن تقبل الأسرة للعمل يعتمد على نوعية العمل الذي ستؤديه الزوجة أو الأبنة ، فكلما ارتفع فى وضعه الاجتماعي كلما كان عليه إقبالا أكبر ، وكلما قلت قيمته اجتماعيا كلما أحجمت النساء عن الالتحاق به .

ويمكن أن يكون هناك سبب آخر ، وهو أن أكبر نسبة من الإمكانات الوظيفية المتاحة للمرأة محصورة بين الوظائف التعليمية ثم الوظائف الصحية ، ثم الوظائف الإدارية ، ثم الإدارية المساعدة . حيث تنحصر الوظائف فى هذه الدوائر الحكومية فى ذلك . لذا نجد أن إقبال المرأه على هذه الوظائف يرجع لمحدودية الوظائف المطروحة أمام المرأة فى المجالات الأخرى .

جدول رقم (٣)
إجمالي السعوديات المتوقع التحاقهن بالقوى العاملة حسب المستوى التعليمي خلال الفترة ١٤٠٤/١٤٠٥هـ - ١٤٠٩/١٤١٠هـ

الخريجات	العدد	النسبة
خريجات الجامعات والكليات	١٤١٠٠	٢٨٫٨
اللاتي لم تكملن التعليم فوق الثانوي	٤٦٠٠	٩٫٤
خريجات المدارس الثانوية والمدارس المتوسطة	٧٩٠٠	١٦٫١
خريجات برامج التدريب الفني والمهني	١٠٠٠	٢٫٠
اللاتي لم يكملن التعليم الثانوي أو المتوسط	١٢٠٠٠	٢٤٫٥
المتسربات وخريجات المدارس الإبتدائية	٢٠٠٠	٤٫١
الداخلات الجدد لسوق العمل من الأسر	٧٤٠٠	١٥٫١
المجموع الكلي	٤٩٠٠٠	١٠٠٫٠

المصدر - ديوان الخدمة المدنية .

وقد شهدت المملكة العربية السعودية تطورا سريعا فى تعليم المرأة خلال الربع قرن الماضي منذ بداية تعليم المرأة بصورة نظامية ، وزاد إقبال المرأة على التعليم العالي بالذات خلال الخمس عشرة سنة الماضية ، ابتداء من عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ حيث إرتفع عدد الطالبات المسجلات من (٤٣٤) طالبة إلى (٣٦٦٢٤) طالبة فى عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ أما عدد الخريجات من الجامعات وكليات البنات فقد ارتفع من (١٣) طالبة عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ إلى (٣٧٨٢) طالبة عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ جدول رقم(٤) .

وقد أدى هذا النمو فى عدد الخريجات إلى زيادة فى الإقبال على سوق العمل النسائية . حيث زاد عدد الخريجات بنسبة ٢٣٧٪ فى عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ عما كان عليه عدد الخريجات فى ١٣٩٩/١٤٠٠هـ . حيث إن عدد الخريجات السعوديات قد بلغ خلال الخطة الخمسية الثالثة (١٠٩١٦) خريجة من الجامعات وكليات البنات داخل المملكة .

كذلك قد ارتفع عدد السعوديات الدارسات فى الخارج من (١٨٣٤) عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ إلى (١٠٠٩٢) طالبة عام ١٤٠٣/١٤٠٤هـ انظر جدول رقم (٥) .

ونتيجة للزيادة التي حدثت فى عدد السعوديات الدارسات فى الخارج ، فقد زاد عدد العائدات إلى المملكة بعد إكمال دراستهن ، وقد مثلن نسبة كبيرة من عرض العمالة ذات الكفاية العالية .

والجدول رقم (٦) يوضح لنا مجموع الخريجات السعوديات والمحتمل دخولهن سوق العمل خلال الخطة الرابعة وقد قدر (١١٤٧٩) خريجة سعودية .

جدول رقم (٤)

العدد الكلي للطلاب المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي

١٣٩٠/١٣٨٩هـ ، ١٣٩٥/١٣٩٤هـ ، ١٤٠٠/١٣٩٩هـ ، ١٤٠٥/١٤٠٤هـ

السنة	المجموع			سعوديون			غير سعوديين		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
١٣٩٠/١٣٨٩هـ	٨٠٨	٧٩٥	١٣	٣٩٤	—	—	٤١٤	—	—
١٣٩٥/١٣٩٤هـ	١٩٠٩	١٧٩٩	٢١٠	٧٠٦	—	—	١٢٠٣	—	—
١٤٠٠/١٣٩٩هـ	٤٦٤٢	٣٤٦٨	١١٧٤	٣٥٣٩	٢٦١٠	٩٢٩	١١٠٣	٨٥٨	٢٤٥
١٤٠١/١٤٠٠هـ	٦٣٢٢	٤٧٩٢	١٥٣٠	٤٧٥٧	٣٥١٤	١٢٤٣	١٥٦٥	١٢٧٨	٢٨٧
١٤٠٢/١٤٠١هـ	٧٥٤١	٥٥٦٩	١٩٧٢	٥٥٣٩	٣٩٧٣	١٥٦٦	٢٠٠٢	١٥٩٦	٤٠٦
١٤٠٣/١٤٠٢هـ	٨٥٢١	٥٨٣٨	٢٦٨٣	٦١٥٨	٣٨٧٨	٢٢٨٠	٢٣٦٣	١٩٦٠	٤٠٣
١٤٠٤/١٤٠٣هـ	٩٦٣٥	٦٣٠٧	٣٣٢٨	٦٨٥٩	٤١١١	٢٫٧٤٨	٢٧٧٦	٢١٩٦	٥٨٠
١٤٠٥/١٤٠٤هـ	١٠٧٨٤	٧٠٠٢	٣٧٨٢	٨٠٦٩	٤٩٤١	٣١٢٨	٢٧١٥	٢٠٦١	٦٥٤

المصدر : المؤشرات الإحصائية عن تطور التعليم العالي حلال ربع قرن من عام ١٣٨١/١٣٨٠هـ إلى ١٤٠٥/١٤٠٤هـ . العدد الثالث ، ص ١٩٥ من ندوة براج الحامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الإدارة العامة ، ١٤٠٨هـ .

حدول رقم (٥)

عدد الطالبات الدارسات في الخارج حسب مستوى الدراسة

١٣٩٠/١٣٨٩هـ ، ١٣٩٥/١٣٩٤هـ ، ١٤٠٠/١٣٩٩هـ ، ١٤٠٤/١٤٠٣هـ

السنة	المجموع		الدكتوراه		الزمالة		الماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		أخرى	
	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع	إناث	المجموع
١٣٩٠/١٣٨٩هـ	١١٦	١٨٣٤	—	١٠	—	—	—	—	—	—	٩٥	١٤٣١	١١	١١٨
١٣٩٥/١٣٩٤هـ	٨٧٥	٥٣١٠	٧	٤٤٧	٢	٢٩	٢٠	٤٤٥	١٩	١٨٨	٥٤٠	٣٠٥٣	٢٨٧	١١٤٨
١٤٠٠/١٣٩٩هـ	٩١٧	١٠٣٥	٧٠	١٤٠٤	٢	٣٣	٦٥	١٠١١	٣	١١	٦٧٩	٧٠٢١	٩٨	٥٥٥
١٤٠١/١٤٠٠هـ	٩٧٨	١١٩٢١	٦٧	١٤٧١	١	٧١	٥٩	١٠٤٢	٦	١٧	٧٢٨	٨٥٩٤	١١٧	٧٢٦
١٤٠٢/١٤٠١هـ	٣٧٤٨	١٢٥٢١	٤٥	٩٤٤	٩	١٢٩	١٣٢	١٤٤٤	٤	١١	٦١٦	٥٠٦٦	٢٩٤٢	٤٩٢٧
١٤٠٣/١٤٠٢هـ	٣٥٣٩	١١٠٩٧	٦٠	٩٧٢	١٠	١٥٢	١٠٣	١٣٤٢	٢٢	٣٧	٣٨٠	٣٨٢٤	٢٩٦٤	٤٧٧٠
١٤٠٤/١٤٠٣هـ	٣٣٥١	١٠٠٩٢	٥٦	١٠٢٧	١٨	١٩٥	٩٠	١٣٣٥	٣	٢٥	٣٥٥	٢٦٠٥	٢٨٢٩	٤٩٠٥

المصدر : المؤشرات الإحصائية عن تطور التعليم العالي خلال ربع قرن من عام ١٣٨١/١٣٨٠هـ إلى ١٤٠٥/١٤٠٤هـ . العدد الثالث ، المرجع السابق ، ص ١٩٩ .

جدول رقم (٦)

مجموع الخريجين السعوديين المحتمل دخولهم سوق العمل ١٣٩٩/١٤٠٠هـ – ١٤٠٤/١٤٠٥هـ

السنة	ذكور			إناث		
	خريجو جامعات المملكة	الخريجون العائدون من الخارج ويبحثون عن عمل	المجموع	خريجات جامعات وكليات المملكة	خريجات عائدات من الخارج ويبحثن عن عمل	المجموع
١٣٩٩/١٤٠٠هـ	٢٦١٠	٣٢	٢٦٤٢	٩٢٩	٩	٩٣٨
١٤٠٠/١٤٠١هـ	٣٥١٤	٤٢	٣٥٥٦	١٢٤٣	٨	١٢٥١
١٤٠١/١٤٠٢هـ	٣٩٧١	٧٢٧	٤٦٩٨	١٥١٧	٩٨	١٦١٥
١٤٠٢/١٤٠٠هـ	٣٨٧٨	٦٩٢	٤٥٧٠	٢٢٨٠	٧٧	٢٣٥٧
١٤٠٣/١٤٠٤هـ	٤١١١	٧٠٠ (أ)	٤٨١١ (أ)	٢٧٤٨ (أ)	١٨٠ (أ)	٢٩٢٨ (أ)
١٤٠٤/١٤٠٥هـ	٤٩٤١	٧٠٠ (أ)	٥٦٤١ (أ)	٣١٢٨	٢٠٠ (أ)	٣٣٢٨ (أ)
المجموع لخطة التنمية الثالثة ١٤٠٠/١٤٠١هـ ١٤٠٤/١٤٠٥هـ	٢٠٤١٥	٢٨٦١	٢٣٢٧٦	٥٦٣	١٠٩١٦	١١٤٧٩

(أ) تقديري .

المصدر : وزارة التخطيط ، ١٤٠٨هـ . **المملكة العربية السعودية** : مرجع سابق ، ص ٢٠٤ .

ويوضح الجدول رقم (٧) عدد الخريجات الجامعيات السعوديات اللائي تم توظيفهن من قبل ديوان الخدمة المدنية خلال سنوات الخطة الخمسية الثالثة ، حيث تظهر البيانات أن الديوان العام للخدمة

جدول رقم (٧)
حجم الخريجين السعوديين الموظفين من قبل القطاع العام
١٤٠٠/١٤٠١هـ - ١٤٠٤/١٤٠٥هـ

السنة	ذكور			إناث		
	مجموع الخريجين السعوديين المتاحين للعمل	عدد الذين تم تعيينهم من قبل القطاع العام	٪ عدد الذين تم تعيينهم من قبل القطاع العام	الخريجات السعوديات المتاحات للعمل	عدد الذين تم تعيينهن من قبل القطاع العام	٪ عدد الذين تم تعيينهن من قبل القطاع العام
١٤٠٠/١٤٠١هـ	٣٥٥٦	١٩٧٢	٥٥٥	١٢٥١	٤٥٧	٣٦٥
١٤٠١/١٤٠٢هـ	٤٦٩٨	٢١٢٨	٤٥٣	١٦١٥	٤٨٦	٣٠١
١٤٠٢/١٤٠٣هـ	٤٥٧٠	٣٤٨٥	٧٦٣	٢٣٥٧	١٣٩٧	٥٩٣
١٤٠٣/١٤٠٤هـ	٤٨١١	٤٤٩٣	٩٣٤	٢٩٢٨	٢٦٨٨	٩١٨
١٤٠٤/١٤٠٥هـ	٥٦٤١	٣٨٠٥	٦٧٥	٣٣٢٨	٢٥٩٨	٧٨١
١٤٠٠/١٤٠٥هـ	٢٣٢٧٦	١٥٨٨٣	٦٨٢	١١٤٧٩	٧٦٢٦	٦٦٤

المصدر : المملكة العربية السعود ديوان الخدمة المدنية : مرجع سابق ، ص ٢٠٦ .
(أ) يتصمن الجهات الحكومية التي تعتمد فى نطامها على ديوان الخدمة المدنية .

المدنية قد وظف (٧٦٢٦) أو ما يعادل ٤ر٦٦٪ من الخريجات السعوديات فى تلك الفترة . أي أن مايقارب ثلثي الخريجات ، وأن الثلث الباقي جاهز للعمل فرضا فى القطاع الخاص خلال تلك الفترة . وحيث إن هناك محدودية فى فرص العمل فى القطاع الخاص بالنسبة للنساء ، فإن ذلك يجعل إقبالهن قليل جدا مقارنة بالقطاع العام ، كما هو موضح فى الجدول التالي :

جدول رقم (٨)
إجمالي الخريجين والخريجات والموظفين فى القطاع العام والخاص

الخريجـــــون	ذكـــور	إنـــــاث	إجمالـي
إجمالي الخريجين السعوديين	٢٣٢٧٦	١١٤٧٩	٣٤٧٥٥
الخريجون الموظفون من قبل القطاع العام	١٥٨٨٣	٧٦٢٦	٢٣٥٠٩
الخريجون المتاحون للقطاع الخاص	٧٣٩٣	ــــ	٧٣٩٣

المصدر : ديوان الخدمة المدنية مصدر سابق ، ص ١٨٤ .

وبالنسبة للتعيينات بديوان الخدمة المدنية ، فإن الجدولين ٩ ، ١٠ يوضحان أنه خلال خطة التنمية الثالثة تم تعيين مانسبته ٧ر٦٣٪ من إجمالي الخريجات السعوديات فى تخصصات العلوم الإدارية ، والعلوم الاجتماعية ، والآداب ، واللغة . أما تخصصات الطب ، والهندسة ، والعلوم الطبيعية ، والزراعية فقد بلغت النسبة ٦ر٢٢٪ من إجمالي الخريجات . كما أنه قد تم تعيين جميع الخريجات من أصحاب التخصصات كالطب والعلوم الطبيعية من قبل الديوان العام للخدمة المدنية للحاجة الماسة لهذا النوع من التخصصات ، بينما تم تعيين ٧ر٦٣٪ من الخريجات من تخصصات العلوم الإدارية ، والعلوم الاجتماعية ، والتربية ، والآداب ، واللغات ، والدراسات الإسلامية . بمعنى أن القطاع العام قد قام بتوظيف جميع الخريجات فى التخصصات العلمية ، وثلثي الخريجات تقريبا من تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية .

يتضح مما سبق أن القطاع العام قد استوعب جزءا كبيرا من القوى العاملة النسائية المؤهلة تأهيلا عاليا خلال خطة التنمية الثالثة .

ويلاحظ أيضا مما سبق أن العرض من القوى العاملة النسائية فى سوق العمل قد ازداد بشكل كبير جدا خلال فترة الخطة الخمسية الثالثة . فقد وصل إنتاج التعليم العالي خلال تلك الفترة ٢٣٧٪ عما كان عليه الحال فى بداية الخطة ، حيث تم تخريج ما مجموعه (١٠٩١٦) خريجه سعودية من الجامعات والكليات فى المملكة . ويمثل ذلك العدد للخريجات السعوديات حوالى ٣٩٪ من إجمالي

جدول رقم (٩)

١٤٠٠/١٤٠١هـ - ١٤٠٤/١٤٠٥هـ الخريجون السعوديون ذكورا وإناثا - الموظفون من قبل ديوان الخدمة المدنية

مجال التخصص	الذكور						الإناث						إجمالي الموظفين (ذكور + إناث) خلال الخطة الثالثة
	١٤٠٠/ ١٤٠١هـ	١٤٠١/ ١٤٠٢هـ	١٤٠٢/ ١٤٠٣هـ	١٤٠٣/ ١٤٠٤هـ	١٤٠٤/ ١٤٠٥هـ	إجمالي	١٤٠٠/ ١٤٠١هـ	١٤٠١/ ١٤٠٢هـ	١٤٠٢/ ١٤٠٣هـ	١٤٠٣/ ١٤٠٤هـ	١٤٠٤/ ١٤٠٥هـ	إجمالي	
الطب وملحقاته	(أ)	٨٥	١٩٠	٢٢٤	١٩٤	(ب) ٦٩٣	(أ)	٢٥	١٠٩	٢٩	١١٧	(ب) ٢٨٠	(ب) ٩٧٣
الهندسة	(أ)	٣٨٨	٧٢٧	٤٣٥	٦٦٠	(ب) ٢٢١٠	(أ)	—	—	—	٢	(ب) ٢	(ب) ٢٢١٢
العلوم الطبيعية	(أ)	١٠٩	٢٧٠	٨٦٥	٤٣٥	(ب) ١٥٨٩	(أ)	٦٥	٢١٨	٥٨٧	٤٨٤	(ب) ١٣٥٤	(ب) ٢٩٤٣
الزراعة	(أ)	١٣٦	١٧٤	١٢٩	١٤٣	(ب) ٥٨٢	(أ)	—	—	—	—	—	(ب) ٥٨٢
علوم إدارية	(أ)	٣٢٥	٦٣٣	٦٨٧	٦٧٦	(ب) ٢٣٢١	(أ)	٨٤	١٤٦	٣٨٥	١٨٢	(ب) ٧٩٧	(ب) ٣١١٨
الدين	(أ)	٣١٢	٤٨١	٩٤٥	٤٦٨	(ب) ٢٢٠٦	(أ)	٢٦	١٢٨	٦١٠	٢٩٧	(ب) ١٠٦١	(ب) ٣٢٦٧
العلوم الاجتماعية	(أ)	٣٩٧	٧٩٧	٩٩٦	١١٥٤	(ب) ٣٣٤٣	(أ)	٢٣٦	٥٨١	١٠٠٢	١٢٢٣	(ب) ٣٠٤٢	(ب) ٦٣٨٥
الآداب	(أ)	٣٢٧	(ح)	(ج)	(ح)	(ب) ٣٢٧	(أ)	—	—	—	—	—	(ب) ٣٢٧
اللغات	(أ)	٤٩	٢١٣	٢١٣	١٦٥	(ب) ٦٤٠	(أ)	٥٠	٢١٥	٧٥	٢٩٣	(ب) ٦٣٣	(ب) ١٢٧٣
الإجمالي	١٩٧٢	٢١٢٨	٣٤٨٥	٤٤٩٣	٣٨٠٥	١٥٨٨٣	٤٥٧	٤٨٦	١٣٩٧	٢٦٨٨	٢٥٩٨	٧٦٢٦	٢٣٥٠٩

أ - بيانات عن عدد الأشخاص الموظفين حسب التخصص (عير متوافرة).

ب - الإجمالي لايضم بيانات عام ١٤٠٠/١٤٠١هـ ، وتعتبر الأرقام الظاهرة تحت هذا العنوان تضم فقط بيانات السنوات الأربع الأولى من خطة التنمية الثالثة.

ح - بيانات عير متوافرة.

مصدر سابق ، ص ٢٠٧.

حدول رقم (١٠)
إجمالي الخريجين السعوديين الموظفين من قبل ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس ومجال التخصص خلال الخطة الثالثة

حقل التخصص	الذكور		الإناث		الإجمالي	
	رقمي	مئوي	رقمي	مئوي	رقمي	مئوي
الطب وملحقاته	٧٧٢	٤ر٩	٣٠٤	٤ر٠	١٠٧٦	٤ر٦
الهندسة	٢٥٧٠	١٦ر٢	٢	—	٢٥٧٢	١٠ر٩
العلوم الطبيعية	١٦٩٠	١٠ر٦	١٤١٥	١٨ر٦	٣١٠٥	١٣ر٢
الزراعة	٧٠٨	٤ر٤	—	—	٧٠٨	٣ر٠
الإجمالي – الفرعي	٥٧٤٠	٣٦ر١	١٧٢١	٢٢ر٦	٧٤٦١	٣١ر٧
علوم إدارية ، علوم اجتماعية ، الآداب واللغات	٧٦٤٨	٤٨ر٢	٤٨٢٠	٦٣ر٢	١٢٤٦٨	٥٣ر١
العلوم الدينية	٢٤٩٥	١٥ر٧	١٠٨٥	١٤ر٢	٣٥٨٠	١٥ر٢
الإجمالي – الفرعي	١٠١٤٣	٦٣ر٩	٥٩٠٥	٧٧ر٤	١٦٠٤٨	٦٨ر٣
الإجمالي – الكلي	١٥٨٨٣	١٠٠ر٠	٧٦٢٦	١٠٠ر٠	٢٣٥٠٩	١٠٠ر٠

المصدر . السابق ص ٢٠٨

الخريجين الجامعيين فى المملكة ، وقد تجاوز عدد الخريجات فى بعض الحقول أعداد الخريجين كما هو الحال فى حقول العلوم الإنسانية ، والتربية ، والعلوم الطبيعية كما هو موضح فى الجدول رقم (١١) .

كما يلاحظ أن عدد الخريجات من داخل وخارج المملكة قد بلغ حوالي (١١٤٧٩) خريجه تم توظيف ٦٦ر٤٪ منهن فى القطاع العام . أما الباقي والذي يبلغ حوالي ٣٣ر٦٪ من الخريجات فلم يتم توظيفهن . كما أن القطاع الخاص لا يطرح مجالات عمل للنساء . وحيث إن القطاع العام قد قام بتوظيف جميع الخريجات المتخصصات فى المجالات العلمية ، ولكن الخريجات من حقول الدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية والدينية ، فإن ذلك يمثل فائضا فى الإنتاج فى القوى البشرية المدربة وهدر فيها ، حيث إن القطاع العام والذي يوفر فرص العمل النسائية ليس فى حاجة إلى تلك الأعداد الكبيرة من هذه التخصصات .

كذلك فإن المتوقع خلال خطة التنمية الرابعة أن يزداد عدد الخريجات بنسبة ٥٥ر٧٪ ، حيث سيرتفع عدد الخريجات السعوديات من الجامعات وكليات البنات فى المملكة من (٣١٢٨) إلى (٤٨٧٠) خلال فترة الخطة .

جدول رقم (١١)
توزيع الخريجين والخريجات حسب الحقول الدراسية

القســم الدراسـي	الإنـاث	الذكور
العلوم الإنسانية	١١٥٤	٧٣٩
التربيـــة	١٠٤٣	٧٦٠
العلوم الطبيعية	٢٥٤	٢٠٤

المصدر : وزارة التعليم العالي ـ المؤشرات الإحصائية عن تطور التعليم العالي خلال ربع قرن من عام ١٣٨٠/١٣٨١هـ وحتى ١٤٠٤/١٤٠٥هـ ، العدد الثالث ، صدر فى عام ١٤٠٥هـ . مرجع سابق ، ص ١٨١ .

ويوضح الجدول رقم (١٢) مقارنة توزيع الخريجات السعوديات حسب التخصص الدراسي خلال خطتي التنمية الثالثة ، والرابعة . حيث يتوقع أن يزداد عدد الخريجات الحاملات للتخصصات العلمية من ١٥٪ فى الخطة الثالثة إلى ١٩ر٢٪ فقط فى الخطة الرابعة . وهذه الاتجاهات تعكس حقيقة الأهداف الموضوعة ضمن المبدأ الاستراتيجي الخامس من خطة التنمية الرابعة ، والخاص بالاستمرار فى تنمية القوى البشرية من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب ، وإجراء مايتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق والشريعة الإسلامية واحتياجات المجتمع المتغيرة ومتطلبات التنمية .

وعلى الرغم من الزيادة المتوقعة فى عدد الخريجات من التخصصات العلمية ، إلا أن النسبة لن تزيد عن ثلث الخريجات ، بينما باقي الخريجات ستكون تخصصاتهن تتراوح بين العلوم الإنسانية ، والاجتماعية ، والدينية .

والجدول رقم (١٣) يوضح توقعات الخريجات فى كل سنة من سنوات الخطة الرابعة ، وأعداد اللائي سيعدن للمملكة بعد إكمال دراستهن فى الخارج ، وتوقعات العرض الكلي من الخريجات السعوديات المتوقع دخولهن سوق العمل خلال فترة الخطة الرابعة . وحسب هذه التوقعات فإن مامجموعه (٢٤١٧٠) خريجة سيكن متاحات لسوق العمل خلال الخطة الرابعة .

وفى الدراسة المقدمة من وزارة التخطيط ذكر أن (تحسن الأداء الإنتاجي للاقتصاد خلال فترة الخطة الرابعة سيعمل على خفض مجموع العمالة فى نهاية الخطة الرابعة ، وستزداد فرص العمل بصورة طفيفة

جدول رقم (١٢)
التوزيع المئوي للخريجين السعوديين حسب المجال الدراسي خلال خطتي التنمية الثالثة والرابعة

الحقل الدراسي	الذكور		الإناث	
	(أ) خطة التنمية الثالثة	(ب) خطة التنمية الرابعة أ	(أ) خطة التنمية الثالثة	(ب) خطة التنمية الرابعة
	٪	٪	٪	٪
الطب والحقول المساعدة	٣ر٣	٧ر٥	١ر٤	٣ر٤
الهندسة	٣ر١٢	٤ر١٢	—	١ر٢
العلوم الطبيعية	٣ر٤	٢ر٩	٠ر١٠	٤ر١١
الزراعة	٠ر٤	٠ر٤	٩ر٠	٤ر١
إجمالي – فرعي	٩ر٢٣	٣ر٣١	١٥	٢ر١٩
اقتصاديات ، وعلوم اجتماعية وإدارية	٠ر٢٤	٢ر١٨	٧ر١١	٣ر١٠
التربية	٦ر١٤	٧ر١٥	٤ر٢٨	٧ر٣٠
العلوم الإنسانية	٨ر١٩	٤ر١٨	٤ر٣٩	٢ر٣٥
الدراسات الإسلامية	٧ر١٦	٤ر١٦	٥ر٥	٦ر٤
الإجمالي – فرعى	١ر٧٦	٧ر٦٨	٠ر٨٥	٨ر٨٠
الإجمالي – الكلي	٠ر١٠٠	٠ر١٠٠	٠ر١٠٠	٠ر١٠٠

(أ) تقديرات مبنية على الخريجين السعوديين من جميع المستويات .
(ب) تقديرات مبنية على الخريجين السعوديين الحاصلين على شهادة البكالوريوس كطلبة منتظمين .
المصدر : **المملكة العربية السعودية** ، وزارة التخطيط ، ١٤٠٨هـ .
المصدر السابق ، ص ٢١٠ .

وسيكون صافي تأثير الإنتاجية وزيادة الإنتاج هو انخفاض الطلب على العمالة عما كان عليه فى بداية الخطة الرابعة . وهذا الانخفاض فى مجموع العمالة سيحدث نموا لافى مجموع المهارات المطلوبة ، حيث تبين التقديرات المتوقعة الهيكلية والاقتصادية والإنتاجية ونمو قطاعات الإنتاج من حيث الطلب على العمالة حسب المجموعات المهنية . إن الاتجاه العام هو استخدام أفراد لديهم مستوى أعلى من المهارات .[٢١]

---

(٢١) **المملكة العربية السعودية** : وزارة التخطيط ، التخطيط للقوى العاملة الوطنية الجامعية فى ظل المرحلة التنموية ومتطلبات المستقبل ، مرجع سابق ، ص ١٨٩ .

جدول رقم (١٣)
إجمالي الخريجين الجامعيين السعوديين المتاحين خلال الخطة الرابعة

السنة	إجمالي الخريجين من الجامعات والكليات		الخريجين العائدين بعد إكمال دراستهم فى الخارج ويبحثون عن عمل		إجمالي الخريجين السعوديين	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٤٠٥/١٤٠٦هـ	٥١٨٠	٤١١٠	٧٠٠	٢٠٠	٥٨٨٠	٤٣١٠
١٤٠٦/١٤٠٧هـ	٣٩٤٠	٤٤٨٠	٧٠٠	٢٥٠	٦٦٤٠	٤٧٣٠
١٤٠٧/١٤٠٨هـ	٥٩٣٠	٤٦٣٠	٧٠٠	٣٠٠	٦٦٣٠	٤٩٣٠
١٤٠٨/١٤٠٩هـ	٦١٧٠	٤٧٣٠	٧٠٠	٣٠٠	٦٨٧٠	٥٠٣٠
١٤٠٩/١٤١٠هـ	٦٥٤٠	٤٨٧٠	٧٠٠	٣٠٠	٧٢٤٠	٥١٧٠

المصدر السابق ، ص ٢١١ .

وعليه ، فستكون طاقة العمالة الجديدة خلال الخطة الرابعة من نصيب القطاع الخاص والذي لا يوجد به فرص عمل للنساء . وسيبقى حال العمالة على ما هو عليه فى القطاع العام مع استمرار إحلال السعوديات محل غير السعوديات ، وسيرتفع الطلب على العمالة المتدربة ، وسينخفض الطلب على العمالةغير المتدربة وغير المؤهلة تأهيلا عاليا .

وهذه الأمور كلها تستوجب على نظم التعليم ومناهجه التكيف الذي يستهدف استفادة المرأة السعودية من الفرص المتاحة فى سوق العمل ، لتحقيق التوازن الأفضل بين العرض والطلب ، وذلك يمكن أن يتم بإعداد خطة شاملة لتنمية التعليم العالي للمرأة بواسطة التعاون بين جميع الجهات التي تقدم التعليم العالي للمرأة ، مثل الجامعات ووكالة الرئاسة العامة لتعليم البنات ، بحيث تكون السياسة الرئيسة هي استبعاد الهدر والازدواجية وتحقيق استقلال أمثل وأكثر كفاية للموارد البشرية الحالية وتحسين نوعية التعليم .

وعلى الرغم من أن الإحصائيات السابقة تفيد أن الاستفادة من خريجات التعليم الجامعي فى سوق العمل وصل إلى ٦٦٫٤٪ ، وتعتبر هذه النسبة عالية إذا نظرنا إلى أن باقي عدد الخريجات اللائي لم يتم تعيينهن يرجع سببه إما إلى الزواج وعدم القدرة على التوفيق بين الأسرة والعمل ، وإما إلى محدودية الوظائف المطروحة وعدم وجود وظائف تتناسب مع مؤهلاتهن . أو لحصولهن على مؤهلات بتخصصات أصبح العدد فيها فائضا عن الحاجة ، أي عدم تناسب بين العرض والطلب . وعلى الرغم من هذا الهدر والذي بلغ ٣٣٫٦ من إجمالي الخريجات ، إلا أن نسبة الاستفادة تعتبر عالية .

أما إذا نظرنا إلى نسبة تمثيل المرأة المؤهلة فى سوق العمل بالنسبة لتعداد النساء فى المملكة ، ومن هن فى سوق العمل (١٢ سنة فأكثر) ، نلاحظ أن نسبة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل تعتبر منخفضة حيث بلغ ٥٪ من إجمالي العدد . والجدول رقم (١٤)يوضح لنا توقعات العمالة النسائية فى الفترةمن ١٤٠٤/١٤٠٥هـ وحتى ١٤٠٩/١٤١٠هـ . حيث بلغ عدد النساء المشاركات فى سوق العمل فى ١٤٠٤/١٤٠٥هـ (١٣٦٨٠٠) وسيصل العدد إلى (١٧٦ر٦٠٠) فى ١٤٠٩/١٤١٠هـ . فى حين أن عدد المواطنات السعوديات ومن هن فى سن العمل (١٢ سنة فأكثر) فقد بلغ (٢ر٦٥٩٠٠٠) فى ١٤٠٦هـ . وسيصل إلى (٣ر٢١٠٠٠٠) فى ١٤١٠هـ . مما يوضح أن نسبة تمثيل المرأة فى سوق العمل هو ٥٪ فى ١٤٠٥هـ ، وسيصل إلى ٥ر٥٪ فى ١٤١٠هـ وهي نسبة منخفضة بصفة عامة ترجع إلى حداثة دخول المرأة فى سوق العمل .

ونظراً لأن المجتمعات النامية ينتشر فيها التعليم قبل اتجاه الإناث إلى سوق العمل ، ويستمر تزايد معدل انتشار التعليم لمن هم فى سن العمل بنسبة أعلى من تزايد معدل دخول الإناث فى سوق العمل ، ويظل ذلك سائدا لبعض الوقت إلى أن يبدأ معدل دخول الإناث فى التزايد نتيجة للتطور الاجتماعي ، حتى يتساوى مع معدل انتشار التعليم ويفوقه على المدى البعيد ، فإن معدل نمو قوة العمل يقل عن معدل الزيادة فى السكان فى سن العمل فى الفترات الأولى للتنمية ، ثم يبدأ هذا المعدل فى التزايد حتى يفوق معدل الزيادة فى السكان فى سن العمل على المدى البعيد .

إلا أن هناك بعض المعوقات التي تقف أمام مساهمة المرأة بصورة أكبر فى سوق العمل والذي لايتناسب مع حجم المرأة فى الموارد البشرية ، حيث لايزيد عن ٥٪ من المجموع الكلي لتعداد النساء فى سن العمل . وترجع محدودية الدور إلى عدة عوامل يمكن إيجاز بعضها فيما يلي :

جدول رقم (١٤)

توقعات العمالة النسائية السعودية فى الفترة ١٤٠٤/١٤٠٥هـ - ١٤٠٩/١٤١٠هـ

العمالة النسائية	عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ	عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ
القوى العاملة النسائية	١٣٦٨	١٧٦٦٠٠
المواطنات فى سن العمل (١٢ سنة فأكثر)	٢٦٥٩٠	٣٢١٠٠٠٠
نسبة المشاركة فى قوة العمل	٥٪	٥ر٥٪

المصدر : المملكة العربية السعودية ، وزارة التخطيط ، ١٤٠٨هـ .

١ – التقاليد الاجتماعية ونظرة المجتمع لعمل المرأة ، والقيود التي تحول دون عمل المرأة فى كثير من المجالات .

٢ – قلة نسبة المتقدمات لبعض التخصصات التي تحتاجها بعض الوظائف .

٣ – عدم ملاءمة طبيعة بعض الوظائف للمرأة السعودية فى ضوء تقاليد المجتمع السعودي ، مثل الوظائف التي تتطلب إقامة ليلية وماشابه ذلك .

٤ – عمر تعليم المرأة يعتبر قصيرا جدا ، حيث لم يتعدى ربع قرن .

٥ – قلة برامج التدريب للمرأة والتي تكاد تكون معدومة بالصورة العلمية فى أكثر المجالات .

ومن هنا نجد أن مشكلة مساهمة المرأة فى قوة العمل هي مشكلة متشعبة ومتعددة ، وعلى الجهات التي لها القدرة على المساعدة فى تغيير واقع المرأة وزيادة مساهمتها فى سوق العمل ، وبالتالي إطلاقها فى طريق التقدم والتطور أن تساهم فى هذا التغيير بقدر المستطاع ، ولكن يجب أن ندرك أن المرأة السعودية بإعتبارها صاحبة المشكلة ، يجب أن تتحمل العبء الأكبر والأوفر فى مسألة تطورها وخروجها إلى ميدان العمل . وإن كل الجهود التي يمكن أن تبذل ، يمكن أن تنبىء بالفشل لو لم تتوافر لدى المرأة بالذات القناعة الكافية بخوضها مجالات العمل المختلفة وتطوير ذاتها للمساهمة فى مجالات أخرى .

هذا من جهة ، ومن جهة أخرى نلاحظ أن عمل المرأة بالمملكة قد بدأ فى بدايته دون تخطيط أو توجيه ، بل ظهرت هذه الظاهرة فى المجتمع نتيجة التطور الحادث فى جميع المجالات المختلفة فى الآونة الأخيرة . لذلك فهي فى حاجة إلى ترشيد حتى لايكون هناك فائض فى عمالة لتخصصات معينة ، وعجز شديد فى تخصصات تجبر الدولة على الاستعانة بالقوى العاملة الأجنبية من النساء فيها ، فى حين تتخرج من جامعات المملكة فى نفس الوقت قوى عاملة نسائية فى تخصصات ليست الدولة فى حاجة إليها ، فهو ترشيد اقتصادى تعليمي لابد أن يتم فى أسرع وقت حتى تحدد مسيرة هذه الطاقة البشرية بصورة أفضل ، وحتى تكون مساهمة المرأة فى التنمية بصورة أفضل وأكثر فائدة ، خاصة وأننا مازلنا فى أول الطريق ويجب تدارك هذا الوضع قبل أن يتفاقم ويصعب علاجه .

ومن هنا نرى أنه يجب التركيز على تعديل مناهج وبرامج التعليم النسائي بحيث تلبي احتياجات التنمية . هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يجب العمل على تخريج أكبر عدد من النساء فى القرى والبوادي النائية ، ليعملن فى أماكن وجودهن نفسها فى المرافق المحتاجة إليهن .

ولاشك أن تعديل برامج التعليم النسائي وسياسة التعليم ليس بالأمر الذي يمكن إحداثه بسهولة ، أو اللجوء إليه إلا بعد دراسة شاملة واطمئنان إلى نتائج إيجابية وإذا كانت الدراسة المبدئية تدل على عدم قيام التوازن اللازم بين العرض والطلب على القوى العاملة ، فإن ذلك يستدعي التفكير فى حلول لإنهاء هذا الوضع . وهذه الحلول منها مايستهدف العلاج السريع للمدى القريب ، ومنها مايستهدف العلاج الشامل للمدى البعيد .

الباب الثالث

الدراسة الميدانية

الفصل الخامس : أسلوب الدراسة الميدانية .
الفصل السادس : نتائج الدراسة الميدانية .
الفصل السابع : النتائج العامة والتوصيات .

الفصل الخامس
أسلوب الدراسة الميدانية

أدوات الدراسة

اختارت الباحثة أسلوب العمل الميداني للحصول على المعلومات غير المعروفة عن واقع المرأة السعودية العاملة . كذلك للتعرف على النواحي المختلفة المتعلقة بهذا المجال لتفسير الواقع الفعلي من خلال آراء المبحوثين أنفسهم ، وتحليل تلك الآراء وإجراء الارتباطات المناسبة للوصول إلى نتائج تفيد البحث .

وقد ركزت الباحثة فى هذا العمل الميداني على المستويات القيادية والإشرافية فى قطاعات الخدمات الحكومية ، ودلك لمحاولة التعرف على آرائهم عن الواقع الفعلي للمرأة السعودية ومدى مساهمتها فى سوق العمل .

وقد قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان موجهة إلى المستويات القيادية والإشرافية من النساء والرجال فى قطاعات الخدمات الحكومية . وتضمنت الاستمارة بيانات أولية عن المبحوثين والمبحوثات ، تلتها مجموعة من الأسئلة تستهدف الحصول على آرائهن عن مستوى مساهمة المرأة فى سوق العمل ، ثم عن الأعمال التي تساهم فيها المرأة السعودية ، والأعمال التي لم تطرقها المرأة ، ثم عن بعض الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين النساء ، وعن العوائق التي تحول دون مساهمة أكبر للمرأة والدعامات التي تحتاجها المرأة العاملة .

وقد استخدمت الباحثة فى هذا الاستبيان الصورة المقيدة ذات الإجابات المحددة والاختيار من بينها من قبل المبحوثين ، مع ترك مساحة بيضاء لإضافة أي رأي آخريقدمه المبحوثون ويكون مرتبطا بالموضو ع . كما روعي توزيع بنود الاستبيان توزيعا عشوائيا ، حتى لايتأثر المبحوثون بوجهة نظر معينة . وروعي فى الاستبيان إعطاء تعليمات كاملة وواضحة فيما يتعلق بنو ع المعلومات المطلوبة ، ومكان وضعها والصورة التي تقدم عليها بحيث تتطلب أقل مايمكن من وقت المستفتي ، وتيسر أيضا تبويب

البيانات وتفسيرها . كما أعطى المستفتون ضمانا وتأكيدا بأن استجاباتهم سوف تظل فى سرية تامة ، ولن تستخدم إلا لغرض البحث .

وقد تم الحصول على تصريح للاتصال بالمستفتين من السلطات العليا التي يتبعونها ، بعد حصول الباحثة على خطابات من وكيل جامعة الملك عبدالعزيز للدراسات العليا والبحث العلمي ، وهي الجامعة التي تعمل بها الباحثة موجهة إلى المسؤولين فى الجهات التي وزع فيها الاستقصاء للحصول على موافقتهم ، وبعد الحصول على الموافقة تم توزيع الاستمارات على أفراد مجتمع البحث . كما أرفق خطاب مع الاستبيان شرحت فيه الباحثة شرحا واضحا الغرض من الدراسة .

المشاكل التي واجهت الباحثة فى استخدام الأسلوب الميداني

إن الاعتماد على طريقة إرسال الاستمارات عن طريق البريد ، لم تكن مضمونة النتائج ، وذلك لما للباحثة من تجربة فى ذلك سابقا من أبحاث . لذلك اضطرت الباحثة إلى توزيع الاستبيانات مناولة باليد للحصول عليها أيضا بنفس الطريقة ، وذلك فى القطاعات النسائية ، أما مع الرجال فاضطرت الباحثة إلى الاستعانة بأشخاص يقومون بعملية التوزيع والجمع .

ولأن توزيع تلك الاستمارات كان قاصرا على فئة معينة ، فكان لابد من الاعتماد على أشخاص محل ثقة فى توزيع الاستمارات لتنفيذ تعليمات الاستمارة بالصورة الدقيقة . وقد لاحظت الباحثة أن النساء كن أكثر حماسة واستجابة لتحمسهن لفكرة البحث . أما بالنسبة للرجال فقد أجاب البعض بسهولة ، وبعضهم امتنع عن الإجابة لمجرد عدم الخوض فى أي موضوع يتعلق بعمل المرأة . وقد تابعت الباحثة المبحوثين من الرجال عن طريق الهاتف لحثهم على الإجابة فى وقت مناسب .

المجال الجغرافي للدراسة

حددت الباحثة النطاق الجغرافي للدراسة فى مدينة جدة . وقد شملت الجهات الحكومية التالية للنساء والرجال . وهي الجهات التي حصلت عليها الباحثة من الديوان العام للخدمة المدنية ، والتي تعمل بها المرأة السعودية ، والجهات هي :

١ – الرئاسة العامة لتعليم البنات .

٢ – وزارة الإعلام .

٣ – الحرس الوطني .

٤ – وزارة الشؤون البلدية والقروية .

٥ – وزارة الصحـة .

٦ – وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

٧ – جامعة الملك عبدالعزيز .

٨ – معهد الإدارة العامة .

٩ – الديوان العام للخدمة المدنية .

أما بالنسبة لمعهد الإدارة العامة ، ونظرا لعدم وجود فرع نسائي فى مدينة جدة . فقد أرسلت الباحثة استمارات الاستقصاء إلى الرياض بالبريد بعد الاتصال هاتفيا بالمسؤولين وأخذ الموافقة والوعد بالتعاون . ولم تشأ الباحثة أن تغفل هذا القطاع لأنه قطاع هام لعمل المرأة . ولأن طبيعة العمل النسائي فى مدينة الرياض مشابة لنفس الظروف فى مدينة جدة .

كذلك بالنسبة للديوان العام للخدمة المدنية ، حيث إنه مكان حساس جدا ، وإجاباتهم ستكون على درجة من الأهمية . وحيث إن الفرع الرئيس فى الرياض والمكتب الموجود فى جدة هو مكتب تنسيقي فقط ، فقد فضلت الباحثة إرسال الاستمارات إلى الفرع الرئيس بالرياض وذلك لتشابه ظروف العمل النسائي أيضا فى مدينة الرياض مع نفس الظروف فى مدينة جدة .

هذا وقد قصرت الباحثة نطاق الدراسة فى حدود مدينة جدة للأسباب التالية :

أولا : بدأ تعليم البنات فى المنطقة الغربية ، وفى مدينة جدة بالذات قبل المناطق الأخرى ، وبالتالي فقد خرجت المرأة للعمل فيها أولا ثم تبعها خروج المرأة للعمل فى المناطق الأخرى .

ثانيا : أن الباحثة تقيم فى مدينة جدة وتعمل بجامعة الملك عبدالعزيز ، وقد ساعد ذلك على سهولة التعرف على المسئولين والمسؤولات فى المنطقة وطلب العون منهم فى السماح بتوزيع الاستمارات .

ثالثا : أن ظروف المرأة داخل المملكة تحد من تحركها بدون محرم إلى مدينة أخرى ، مما اضطر الباحثة إلى حصر منطقة الدراسة فى مدينة جدة لتكون فى حدود إمكانات الباحث الفرد .

رابعا : تعتقد الباحثة أن ماهو كائن بمدينة جدة بالنسبة لوضع المرأة العاملة يشابه إلى حد كبير أوضاعها فى المناطق الأخرى من المملكة ولهذا السبب لم تجد الباحثة مايؤثر علميا على درجة الثقة فى العينة أو النتائج المترتبة على البحث أن تتضمن بعض مفرداتها بنسبة محدودة من العينة الإجمالية من العاملات فى معهد الإدارة وديوان الخدمة المدنية بارياض .

خطوات إجراء الدراسة الميدانية

أعدت الباحثة المسودة الأولى لاستمارة الاستقصاء ، وعرضتها على مجموعة من المحكمين من المتخصصين فى الإدارة والتخطيط التربوي من داخل وخارج الجامعة . ثم بعد ذلك قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية وزعت فيها عدد (١٠) استمارات على بعض القيادات داخل قسم الطالبات بجامعة الملك عبدالعزيز ، وهي إحدى جهات البحث وذلك للتحقق من مدى وضوح عبارات الاستمارة بالنسبة للمبحوثين . وقد أثبتت هذه الدراسة الاستطلاعية صدق عبارات الاستبيان ووضوحها بالنسبة

للمبحوثين . وبعد ذلك تم توزيع الاستمارات لجميع الجهات التي حددت فى المجال الجغرافي للدراسة . ثم تم جمع الاستمارات وتفريغ بياناتها وتحليلها إحصائيا .

مجتمع الدراسة الميدانية

خصائص عينة الدراسة

الجداول من ١٥ – ١٩ توضح خصائص مجتمع الدراسة الميدانية للإناث والذكور وبدراسة هذه الجداول يتضح مايلي :

حدول رقم (١٥)

توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب المؤهل العلمي

الجنس / المؤهل	إنـاث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
دكتـوراه	٣٤	٤٠ر٤٨	٣١	٤٤ر٢٩	٦٥	٤٢ر٢١
ماجستير	١١	١٣ر٠٩	١٥	٢١ر٤٣	٢٦	١٦ر٨٨
بكالوريوس	٢٩	٣٤ر٥٢	١٣	١٨ر٥٧	٤٢	٢٧ر٢٧
مادون البكالوريوس	٦	٧ر١٤	٤	٥ر٧١	١٠	٦ر٤٩
غير مبيـن	٤	٤ر٧٦	٧	١٠	١١	٧ر١٥
المجموع	٨٤	٪١٠٠	٧٠	٪١٠٠	١٥٤	٪١٠٠

مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي : جدول رقم (١٥)

ومن الجدول يتضح أن الجزء الأكبر من مجتمع الدراسة يحملون مؤهلات أعلى من درجة البكالوريوس ، فتصل نسبتهم فى الإناث إلى ٥٣ر٥٦٪ منهن ٤٠ر٤٧٪ يحملن درجة الدكتوراه ، ١٣ر٠٪ يحملن درجة الماجستير . كما تصل نسبتهم فى الرجال إلى حوالي ٦٦٪ منهم ٤٤ر٣٪ يحملون درجة الدكتوراه ، ٢١ر٤٪ يحملون درجة الماجستير . وهذه النسبة تستحق الاهتمام خاصة فى بلد قد تجاوز تعليم الفتاة فيه الربع قرن بسنوات قليلة . كما يعطي صورة مشرفة للقيادات بهذه القطاعات .

مجتمع الدراسة حسب التخصص العلمي : جدول رقم (١٦)

ومن الجدول يتبين أن نسبة النساء والرجال من أفراد العينة الذين يحملون مؤهلات فى العلوم الإدارية والإنسانية تفوق نسبة حملة المؤهلات من التخصصات الأخرى . فنسبة النساء من أفراد عينة النساء اللائي يحملن مؤهلات فى التخصصات الإدارية تصل إلى ١٩ر٠٪ ، ونسبتهن فى التخصصات

جدول رقم (١٦)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب التخصص

الجنس / التخصص	إناث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
علوم طبية	١٦	١٩٫٠٥	—	—	١٦	١٠٫٣٩
علوم طبيعية	٨	٩٫٥٢	٩	١٢٫٨	١٧	١١٫٠٤
علوم إدارية	١٦	١٩٫٠٥	٢٠	٢٨٫٥٧	٣٦	٢٣٫٣٨
علوم إنسانية	٢١	٢٥	١٤	٢٠	٣٥	٢٢٫٧٣
علوم تربوية	٦	٧٫١٤	٩	١٢٫٨٦	١٥	٩٫٧٤
تخصصات أخرى	١٠	١١٫٩١	٩	١٢٫٨٦	١٩	١٢٫٣٤
غير مبين	٧	٨٫٣٣	٩	١٢٫٨٦	١٦	١٠٫٣٨
المجموع	٨٤	١٠٠٪	٧٠	١٠٠٪	١٥٤	١٠٠٪

الإنسانية تصل إلى ٢٥٪ . . أي بمايشكلن حوالي ٤٤٪ من مجموع أفراد العينة من النساء .

أما بالنسبة للرجال ، فتزداد نسبتهم في التخصصات الإدارية فتصل إلى ٢٨٫٥٨٪ ، وفي العلوم الإنسانية تصل إلى ٢٠٪ . ويعطي هذا الجدول طابعا عاما لنوعية التخصصات التي تقبل عليها المرأة السعودية ، والتي تركز على العلوم الإنسانية والعلوم الإدارية .

جدول رقم (١٧)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب مصدر آخر مؤهل

الجنس / المصدر	إناث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
داخل المملكة	٢٩	٣٤٫٥٢	١٣	١٨٫٥٧	٤٢	٢٧٫٢٧
خارج المملكة	٥٢	٦١٫٩١	٤٧	٦٧٫١٤	٩٩	٦٤٫٢٩
غير مبين	٣	٣٫٥٧	١٠	١٤٫٢٩	١٣	٨٫٤٤
المجموع	٨٤	١٠٠٪	٧٠	١٠٠٪	١٥٤	١٠٠٪

مجتمع الدراسة حسب مصدر آخر مؤهل علمي : جدول رقم (١٧)

كما يلاحظ من الجدول أن معظم أفراد العينة يحملون مؤهلات من خارج المملكة ، حيث تصل نسبتهن بالنسبة للعينة من النساء إلى ٩ر٦١٪ ، فى حين تصل نسبتهن فى عينة الرجال إلى ١ر٦٧٪ . ولعل مرجع ذلك إلى أن البلاد حديثة العهد بالدراسات العليا بجامعاتها ، خاصة وأن معظم أفراد العينة من الحاصلين والحاصلات على درجتي الماجستير والدكتوراه .

جدول رقم (١٨)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب جهة العمل

الجنس / جهة العمل	إنـاث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
الرئاسة العامة لتعليم البنات	١٤	١٦ر٦٦	٢	٢ر٨٦	١٦	١٠ر٣٩
وزارة الإعلام	٨	٩ر٥٢	٨	١١ر٤٣	١٦	١٠ر٣٩
وزارة الصحة	١٠	١١ر٩١	—	—	١٠	٦ر٤٩
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٣	٣ر٥٧	٧	١٠	١٠	٦ر٤٩
جامعة الملك عبدالعزيز	٣٣	٣٩ر٢٩	٣٣	٤٧ر١٤	٦٦	٤٢ر٨٦
معهد الإدارة العامة	٣	٣ر٥٧	٥	٧ر١٤	٨	٥ر١٩
الديوان العام للخدمة المدنية	١٠	١١ر٩١	٦	٨ر٥٧	١٦	١٠ر٣٩
غير مبيـــن	٣	٣ر٥٧	٩	١٢ر٨٦	١٢	٧ر٧٩
المجموع	٨٤	١٠٠٪	٧٠	١٠٠٪	١٥٤	١٠٠٪

مجتمع الدراسة حسب جهة العمل جدول رقم ١٨)

ويلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة من مجتمع العينة من الذكور والإناث تعمل فى جامعة الملك عبدالعزيز ، حيث تصل نسبة العاملين من الذكور والإناث إلى ٩ر٤٢٪ من مجموع أفراد العينة كلها ، وتصل نسبة الإناث العاملات فى جامعة الملك عبدالعزيز إلى عينة النساء إلى ٣ر٣٩٪ ، كما تصل نسبة الرجال العاملين فى الجامعة إلى عينة الرجال إلى ١ر٤٧٪ . ويرجع ذلك إلى أن جامعة الملك عبدالعزيز فى جدة تمثل كبرى مؤسسات الخدمة الحكومية فى جدة ، ويعمل بها أكبر نسبة من القيادات الإدارية والإشرافية من النساء والرجال .

كما أن نسبة الردود من المبحوثين والمبحوثات مرتفعة تكاد تصل إلى ١٠٠٪ ، حيث إن الباحثة تعمل فى نفس القطاع ، مما سهل حصولها على الردود من الزملاء والزميلات .

جدول رقم (١٩)
توزيع مجتمع الدراسة من الإناث والذكور حسب الوظائف

الجنس / الوظائف	إناث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
وظائف تربوية	١٢	١٤ر٢٩	١	١ر٤٣	١٣	٨ر٤٤
وظائف إعلامية	٩	١٠ر٧٢	٨	١١ر٤٣	١٧	١١ر٠٤
وظائف طبية	٧	٨ر٣٣	—	—	٧	٤ر٥٤
وظائف إدارية	١٤	١٦ر٦٦	١٧	٢٤ر٢٩	٣١	٢٠ر١٣
وظائف إدارية مساعدة	٥	٥ر٩٥	—	—	٥	٣ر٢٥
هيئة التدريس بالجامعة	٣٣	٣٩ر٢٩	٣٢	٤٥ر٧١	٦٥	٤٢ر٢١
غير مبين	٤	٤ر٧٦	١٢	١٧ر١٤	١٦	١٠ر٣٩
المجموع	٨٤	١٠٠٪	٧٠	١٠٠٪	١٥٤	١٠٠٪

مجتمع الدراسة حسب الوظائف : جدول رقم (١٩)

يؤيد الجدول ماورد بالجدول السابق رقم (١٩) حيث يبين أن هيئة التدريس بالجامعة تشكل أكبر نسبة من أفراد العينة ذكورا وإناثا بالقياس إلى الذين يشغلون وظائف إدارية وإشرافية فى العينة حيث تصل نسبة النساء منهن إلى مجموع أفراد العينة بين النساء إلى ٣٩ر٣٪ فى حين تصل إلى ٤٥ر٧٪ من مجموع أفراد العينة من الرجال .

الفصل السادس

نتائج الدراسة الميدانية

تتناول الباحثة فى هذا الجزء من الدراسة الميدانية ، عرض مجموعة من القضايا عن وضع المرأة السعودية فى سوق العمل ، وذلك بغرض إلقاء مزيد من الضوء على واقعها الفعلي عن طريق البحث الميداني . كذلك التعرف على أوجه التطابق والاختلاف بين أسس الدراسة النظرية التي سبق عرضها فى الفصول السابقة من جهة أخرى .

وقد ركزت الباحثة فى الدراسة الميدانية على عدة قضايا هي :

- الرضا وعدم الرضا عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بصفة عامة ، وفى القطاعات المبحوثة بصفة خاصة وأسبابه .
- مجالات العمل التي يمكن للمرأة المساهمة فيها خلاف المتوافر حاليا .
- مجالات العمل التي لا يجب للمرأة السعودية المساهمة فيها ، لا حاليا ولا مستقبلا والسبب فى ذلك .
- البطالة بين خريجات الجامعة ووسائل حلها .
- العوائق التي تحول دون مساهمة أكبر للمرأة فى سوق العمل .
- الدعامات التي يجب أن تعطى للمرأة لتساعدها على مساهمة أفضل فى سوق العمل .

وفيما يلي تحليل نتائج الدراسة لمجتمع القيادات من الإناث والذكور فى القطاعات المختلفة محل الدراسة فى حدود البيانات المتاحة .

أولا : مدى الرضا عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بالمملكة

ويوضح الجدول رقم (٢٠) آراء أفراد العينة عن مدى رضاهم عن مستوى مساهمة المرأة السعودية بوجه عام .

يتضح من هذا الجدول أن هناك رضا عاما واضحا بين أفراد العينة عن مستوى المرأة السعودية فى سوق العمل ، حيث أفاد ٣٤٫٤٪ من أفراد العينة أنهم راضون تماما عن مدى هذه المساهمة . كما أفاد ٥١٫٣٪ بأنهم راضون إلى حد ما ، فى حين لم تتعدى نسبة الإجابة من أفراد العينة بأنهم غير راضين ١٢٫٣٪ .

جدول رقم (٢٠)
مدى رضا مجتمعي الدراسة عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بالمملكة بصفة عامة

آراء مجتمعي الدراسة / الجنس	نعم	٪	إلى حد ما	٪	لا	٪	بدون إجابات	٪	الوزن
إنـــاث	٢٤	٢٨٫٥٧	٥٠	٥٩٫٥٢	٩	١٠٫٧١	١	١٫١٩	٦٠٫٣٣
ذكـــور	٢٩	٤١٫٤٢	٢٩	٤١٫٤٢	١٠	١٤٫٢٨	٢	٢٫٨	٥١٫٦٧
المجمـــوع	٥٣	٣٤٫٤٢	٧٩	٥١٫٣٠	١٩	١٢٫٣٤	٣	١٫٩٠	١١٢٫٠٠

ومن الملفت للنظر أن رضا الرجال عن مستوى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ، يفوق درجة رضا النساء أنفسهم عن مستوى هذه المساهمة . حيث أفاد ٤١٫٤٪ من الذكور بأنهم راضون عن مستوى مساهمة المرأة ، فى حين أن ٢٨٫٦٪ فقط من النساء أبدين أنهن راضيات عن مستوى هذه المساهمة . ولعل هذا التباين يرجع إلى نظرة تقليدية من الرجل ترى أن المرأة قد وصلت إلى مستوى مناسب من المساهمة فى سوق العمل ، فى حين أن المرأة ترى أنه مازال أمامها الكثير لتحقيقه فى مستوى هذه المساهمة ، وأن ماحصلت عليه حتى الآن أقل كثيرا من طموحاتها .

وإذا كانت النساء أقل رضا من الرجال فيما يختص بدرجة الرضا عن المستوى العام لمساهمة المرأة فى سوق العمل ، فإن الجدول رقم (٢١) يبين أن النساء أكثر رضا عن مستوى مساهمتهن من الرجال فى قطاعات العمل اللائي يعملن بها .

فحيث إن ٨٦٪ من النساء أفدن بأنهن راضيات وراضيات إلى حد ما عن مستوى مساهمة المرأة السعودية حاليا فى قطاعات عملهن ، ونجد أن هذه النسبة لا تتجاوز ٧٧٪ بالنسبة للرجال . وبالمقابل فإن ٢٪ فقط من أفراد عينة النساء أبدين أنهن غير راضيات عن مستوى مساهمتهن فى قطاعات عملهن ، ونجد أن ١٣٪ من الرجال غير راضين عن مستوى مساهمتهم فى قطاع عملهم . وهذا يؤيد النتائج التي وصلت إليها الباحثة من الجدول (٢٠) فيبدو أن الرجال يرون أن النساء قد حصلن على نصيب وافر من فرص العمل ، وأن مستوى مساهمتهن فى قطاعات العمل أقل ممايجب قياسا إلى نظرة المرأة لمدى مساهمتها فى قطاعات العمل التي يعمل فيها الرجال .

جدول رقم (٢١)
مدى رضا مجتمعي الدراسة عن مستوى مساهمة المرأة السعودية الحالية فى قطاعات عملهن

آراء مجتمعي الدراسة / الجنس	نعم	٪	إلى حد ما	٪	لا	٪	بدون إجابات	٪	الوزن
إنـاث	٤٨	٥٧٫١٤	٣٢	٣٨٫٠٩	٢	٢٫٣٨	٢	١٫٣٨	٧٠
ذكـور	٣٩	٥٥٫٧١	١٥	٢١٫٤٣	١٣	١٨٫٥٧	٣	٤٫٩	٥٣٫٣٣
المجمـوع	٨٧	٥٦٫٤٩	٤٧	٣٠٫٥٢	١٥	٩٫٧٤	٥	٣٫٢٥	١٢٣٫٣

ثانيا : أسباب الرضا وعدم الرضا عن مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل

الجدولان رقما (٢٢) و (٢٣) يبينان أسباب رضا وعدم رضا مجتمع الدراسة عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل . ويوضح الجدول رقم (٢٢) أن أهم أسباب الرضا عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ، هو أنها أثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها ، إلا أنه يبدو أن المرأة أكثر إحساسا بقدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها من إحساس الرجل بذلك . فبالرغم من أن عينة النساء وعينة الرجال أوضحت أن أول أسباب الرضا عن درجة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، هو أنها أثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها (٧٤٫٧٪ من العينة ككل) فإن هذه النسبة ترتفع لمجتمع النساء لتصل إلى ٨٢٫١٤٪ وتنخفض لدى مجتمع الرجال لتصل إلى ٦٥٫٧٪ فقط .

ويظهر الاختلاف بشكل واضح بين الرجال والنساء فيما يختص ببعض أسباب الرضا عن درجة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، بحيث نرى نسبة كبيرة من النساء ٦٠٫٧٪ أنهن راضيات عن درجة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، لأنها تحرص على حسن التعامل مع رؤسائها ومرؤوسيها ، ونجد أن هذه النسبة تنخفض لدى عينة الرجال إلى ٢٨٫٦٪ فقط . كذلك فإن ٤١٫٧٪ من مجموع عينة النساء ، يرون أنهن راضيات عن درجة المساهمة لأنهن قادرات على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل ، بينما نجد أن هذه النسبة تنخفض لحد كبير عند الرجال لتصل إلى ٢١٫٤٪ فقط .

وبوجه عام ، فإن ترتيب أسباب الرضا عن درجة المساهمة لدى الرجال والنساء يكاد يكون متماثلا ويتبع الترتيب الآتي :

١ – أن المرأة قد أثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل لها .
٢ – أنها أظهرت الجدية والاهتمام بالعمل والمواظبة عليه .
٣ – أنها حريصة على حسن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين .

جدول رقم (٢٢)
أسباب رضا مجتمعي الدراسة عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل

الجنس / أسباب الرضا	إناث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
اثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها .	٦٩	٨٢،١٤	٤٦	٦٥،٧١	١١٥	٧٤،٦٨
أظهرت الجدية والاهتمام بالعمل والمواظبة عليه .	٥٧	٦٧،٨٥	٤٥	٦٤،٢٨	١٠٢	٦٦،٢٣
تهتم بتثقيف نفسها لتحسين مستوى أدائها فى العمل .	٤٢	٥٠	٢٣	٣٢،٨٥	٦٥	٤٢،٢١
تحرص دائما على الإلمام بجميع أنظمة ولوائح العمل .	٣٦	٤٢،٨٥	١٨	٢٥،٧١	٥٤	٣٥،٠٦
حريصة على حسن التعامل مع رؤسائها ومرؤوسيها .	٥١	٦٠،٧١	٢٠	٢٨،٥٧	٧١	٤٦،١٠
قادرة على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل .	٣٥	٤١،٦٦	١٥	٢١،٤٢	٥٠	٣٢،٤٧

٤ – أنها تهتم بتثقيف نفسها لتحسين مستوى أدائها .

٥ – أنها تحرص على الإلمام بجميع أنظمة ولوائح العمل .

٦ – أنها قادرة على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل .

أما بالنسبة لأسباب عدم الرضا ، فقد أوضح الجدول رقم (٢٣) أن أهم أسباب عدم رضا المرأة عن درجة مساهمتها فى العمل ، هو الجهل بأنظمة العمل ولوائحه . ووصلت نسبة ذلك إلى ١٧،٩٪ ، وأنها ليست جادة فى الاهتمام بالعمل وكثيرة التغيب ، ووصل ذلك إلى نفس النسبة السابقة ١٧،٩٪ . فى حين أوضح الرجل أن أهم أسباب عدم الرضا هو عدم قدرة المرأة على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل ١٥،٦٪ ، وأنها ليست جادة فى الاهتمام بالعمل وكثيرة التغيب ١٠٪ .

هذا ، وقد أوضحت بعض النساء من أفراد العينة إضافة إلى أسباب رضاهن عن مساهمتهن فى العمل ، أن المرأة قد أثبتت قدرتها على القيام بأي عمل يسند إليها مهما كانت صعوبته . كما أن بعض الرجال من أفراد العينة قد أبدى رضا عن عمل المرأة لأسباب تدل عن مدى تقديرهم للعمل الذي تقوم به المرأة ، حيث قال أحدهم : إن من أهم أسباب رضاه عن عمل المرأة هو (إحساسها الكامل بالمسؤولية الملقاه على عاتقها تجاه المجتمع أولا وتفهمها للوضع الاجتماعي الذي تعيش فيه) . كما قال أحد الرجال أن المرأة (قد تغلبت على المعوقات المحيطة بها وقبلت التحديات وانتصرت عليها ، خاصة تحديات المجتمع ومشكلات البيئة لإيمانها بأهمية مشاركتها ووجودها) .

وبالمقابل ، فقد كان بعض الرجال وكذلك بعض النساء أكثر تحاملا على المرأة وأقل تقديرا لمدى المساهمة التي تقوم بها . حيث قال البعض إن من أهم أسباب عدم رضاهم عن درجة مساهمة المرأة فى العمل (اللامبالاة وعدم تحملها للمسؤولية وعدم معرفتها التامة لمعنى العمل والإخلاص فيه ، بل المهم

جدول رقم (٢٣)
أسباب عدم رضا مجتمعي الدراسة عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل

الجنس / أسباب عدم الرضا	إنـاث	٪	ذكـور	٪	المجموع	٪
عدم قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها .	٢	٢٫٣٨	١	١٫٤٢	٣	١٫٩٥
ليست جادة فى الاهتمام بالعمل وكثيرة التغيب .	١٥	١٧٫٨٥	٧	١٠	٢٢	١٤٫٢٩
الجهل بأنظمة العمل ولوائحه .	١٥	١٧٫٨٥	٥	٧٫١٤	٢٠	١٢٫٩٩
لم تظهر الرغبة فى التطوير الذاتـي .	١٤	١٦٫٦٦	٥	٧٫١٤	١٩	١٢٫٣٤
لاتحسن التعامل مع رؤسائها أو مرؤوسيها .	٦	٧٫١٤	٣	٤٫٢٨	٩	٥٫٨٤
عدم القدرة على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل .	١٢	١٤٫٢٨	١٢	١٧٫١٤	٢٤	١٥٫٥٨

متى يحين وقت استلام الراتب) ، وقال آخرون أنها (تركز على كونها أنثى وليست امرأة عاملة مشاركة فى خدمة المجتمع) .

ويبدو من تناقض هذه الآراء ، أن كثيراً من اتجاهات الرجال والنساء تجاه عمل المرأة وماتقوم به من مساهمة فى سوق العمل ، يرجع إلى بعض الخبرات الخاصة التي تكون إما إيجابية أو سلبية نحو عمل المرأة .

ثالثا : مجالات العمل للنساء السعوديات بالمملكة

أوضحت الدراسة النظرية أن المرأة السعودية قد طرقت مجال العمل بشدة فى بعض المجالات ، كمجالات التعليم والتطبيب والخدمة الاجتماعية وبعض مجالات الإدارة . وأنها قد وصلت فى هذه المجالات إلى مناصب ووظائف قيادية ، فهناك عميدات كليات ورئيسات أقسام ، وأعضاء هيئات تدريس بالجامعة وهناك مدرسات ومشرفات اجتماعيات وطبيبات ، وغير ذلك من مناصب ووظائف عالية .

إلا أن طموح المرأة السعودية للعمل لم يقف عند هذا الحد ، فهن يرغبن كما رغب كثير من

الرجال فى فتح مجالات جديدة للعمل للمرأة ، تمكينا لها من المساهمة إيجابيا فى تنمية المجتمع ، ولفتح فرص جديدة لعمل المرأة واستغلال قدراتهن وإمكاناتهن التعليمية .

وبسؤال عينة المبحوثين من الرجال والنساء عن آرائهم فى مجالات العمل التي يمكن للمرأة السعودية القيام بها ، خلاف الوظائف المعتادة التي طرقتها بالفعل ، كانت إجابة أفراد العينة كما يلي موضحة فى البيانين (١) ، (٢) التاليين :

فالبيان رقم (١) التالي يبين آراء مجتمع البحث من النساء فى الأعمال التي يمكن للمرأة السعودية القيام بها خلاف الوظائف المعتادة حاليا مرتبة حسب حصولها على أعلى التكرارات وهي كالتالي :

١ – إقامة مصانع نسائية تديرها وتعمل بها النساء فقط .

٢ – هندسة ديكــور .

٣ – إدارة الجوزات والأحوال المدنية للمراجعات من النساء .

٤ – أعمال إدارية فى الجهات التي تضطر المرأة للتعامل معها ، مثل المحاكم ، والبلديات ، وكتابة العدل ، وغيرها .

٥ – الأعمال التجاريـة .

٦ – مراكز الحاسب الآلي ومراكز البحوث .

٧ – رعاية المعوقين والمسنين ودور الحضانة والمستشفيات .

٨ –. أخصائية تغذية بالمستشفيات .

٩ – باحثة قانونية أو محققة للنساء والأحداث .

١٠ – معامل التحاليل والأعمال الطبية المساعدة ، وكذلك شركات الأدوية .

١١ – العمل فى الوزارات التي تتيح لها إنتاجية أفضل تتناسب مع مؤهلاتها وبمنأى عن الاختلاط .

١٢ – ومجموعة أخرى من الأعمال حصلت على تكرارات ضعيفة ، ولكنها ذكرت مثل مصنفة رسائل بريد ، عاملة تليفونات ، جليسة أطفال ، داعية إسلامية ، أعمال المحاسبة ، إدارة الفنادق ، الزراعة فى الصوبات الزراعية ، النوادى النسائية ، الإخراج التليفزيوني .

أما البيان رقم (٢) التالي فيبين آراء مجتمع المبحوثين من الرجال فى الأعمال التي يمكن للمرأة السعودية القيام بها ، خلاف الوظائف المعتادة حاليا حسب حصولها على أعلى تكرارات وهي كالتالي :

١ – إقامة مصانع نسائية تديرها المرأة وتعمل بها المرأة فقط .

٢ – العمل فى مراكز الحاسب الآلي .

٣ – أعمال السكرتارية (من ملفات ، وصادر ووارد ، وترجمة ، وطباعة ، وحسابات) ، وقد

أشار أحدهم إلى أنه قد بدأ فعلا عدد من الأجهزة الحكومية فى الرياض من التوسع فى ذلك بإيجاد موقع منفصل تقوم المرأة بالعمل فيه .

٤ - هندسة الديكـور .

٥ - الأعمال التجاريـة .

٦ - فنيات فى معامل التحاليل .

٧ - التدريس للأولاد حتى المستوى الرابع الابتدائي .

٨ - مصنفة رسائل بريد .

٩ - التوسع فى أعمال الرعاية الاجتماعية ومراكز تنمية الأسرة .

١٠ - عاملة تليفونات .

١١ - باحثة قانونية ومحققة للنساء والأحداث .

١٢ - العمل فى الوزارات التي تتيح لها عملا يتناسب ومؤهلاتها ، وبعيدا عن الاختلاط .

١٣ - أخصائية تغذية .

١٤ - أعمال الكهرباء ، السباكة ، والنجارة فى المؤسسات النسائية .

١٥ - مراكز البحوث .

١٦ - أعمال أخرى ذكرت بتكرارات ضعيفة مثل عميدة كلية ، مديرة مستشفى ، أعمال الفندقة ، المكتبات العامة ، مضيفات فى الطيران والمطاعم ، أخصائية علاج طبيعي .

١٧ - الإقبال أكثر على مهنة التمريض .

١٨ - ماتقوم به الآن فقـط .

١٩ - ربة بيت . . . ربة بيت . . . ربه بيت

ويلاحظ من هذين البيانين أن هناك اتفاقا فى الرأي - إلى حد ما - فى المجالات الجديدة التي يمكن للمرأة السعودية العمل فيها ، فكما نجد ترتيب هذه المجالات حسب أهميتها ، فقد حصلت الوظائف التالية على أعلى الاستجابات :

١ - مصانع نسائية تديرها وتعمل بها النساء فقط .

٢ - الأعمال الإدارية التي تضطر المرأة للتعامل معها مثل المحاكم ، والبلديات وكتابة العدل ، وغيرها .

٣ - أعمال السكرتارية بمختلف أنواعها .

٤ - الأعمال التجاريـة .

٥ - مراكز الحاسب الآلي ومراكز البحوث .

ويلاحظ أن هناك اتفاقا واضحا بين الرجال والنساء من أفراد العينة بأن عمل المرأة يجب ألا يخل بمبدأ عدم الاختلاط ، وهو مبدأ أساسي فى تنظيم الدولة فى المملكة العربية السعودية والمستمد من الشريعة الإسلامية وتقاليد البلاد الاجتماعية . ومن ثم فلا مساس به سواء من النساء أو الرجال .

أما المجالات التي يرى أفراد مجتمع العينة من الرجال والنساء أنها لاتصح للمرأة السعودية القيام بها مرتبة حسب حصولها على أعلى تكرارات يوضحها البيانات رقم (٣) ، (٤) التاليان :

فالبيان رقم (٣) التالي يوضح آراء مجتمع الدراسة من النساء فى الأعمال التي لايصح للمرأة السعودية القيام بها والسبب فى ذلك مرتبة على حسب حصولها على أعلى تكرارات وهي كالتالي :

١ – الهندسة المدنية ، وهندسة البترول ، والهندسة الميكانيكية ، والجيولوجية – لأنها أعمال تعتمد على قدرة بدنية كبيرة ، كما أن طبيعة العمل تتطلب النقل الكثير والاختلاط .

٢ – الأعمال اليدوية كالسباكة ، والنجارة ، والحدادة -لأنها أعمال تتطلب قدرة بدنية كبيرة ولا تليق بالمرأة .

٣ – الأعمال العسكرية والشرطة – لأنها أعمال لاتليق بالمرأة بصفة عامة والدولة لاتسمح بذلك أيضا .

٤ – مضيفة طيران – لأنها تتطلب سفر المرأة بدون محرم ، وهو مخالف الشريعة الإسلامية .

٥ – أعمال القضاء والمحاماة – لانها أعمال ضد الشريعة على حد قولهم وليس لها خبرة فى ذلك .

٦ – قيادة الطائرات والسفن والسيارات – كلها أعمال لاتليق بالمرأة .

٧ – السلك الدبلوماسي – يضطرها للاختلاط .

٨ – جميع الأعمال التي تعرضها للاختلاط بالرجال ، حيث لايجوز أن تتم التنمية على حساب الشريعة السمحاء وتجاوز قواعدها .

٩ – أعمال أخرى حصلت على تكرارات ضعيفة مثل ، مديعة تليفزيون أو إذاعة ، طبيبة أمراض جلدية وتناسلية ، أعمال المقاولات ، الإطفاء والإنقاذ ، الهندسة الزراعية .

هناك تعليق (لايوجد فى نظري أي عمل لايمكن للمرأة السعودية القيام به) .

أما البيان رقم (٤) التالي ، فيوضح آراء مجتمع الدراسة من الرجال فى الأعمال التي لايصح للمرأة السعودية القيام بها ، والسبب فى ذلك مرتبة حسب حصولها على أعلى تكرارات وهي كالتالي :

١ – الأعمال اليدوية كالسباكة ، النجارة ، الحِدادةَ – لأنها أعمال لاتليق بالمرأة وتتطلب قدرة جسمانية كبيرة .

٢ – أي عمل يمكنها القيام به تحت ضوابط الشريعة الإسلامية ، ويكون بعيدا عن الاختلاط .

٣ – الهندسة الميكانيكية والجيولوجية – لأنها أعمال تتطلب التنقل والاختلاط ، وتعتمد على القدرة الجسمانية الكبيرة .

٤ – قيادة الطائرات والسفن والسيارات – لأنها أعمال لاتليق بالمرأة ، وتعرضها للاختلاط .

٥ – الأعمال العسكرية والشرطة – أعمال لاتليق بالمرأة .

٦ – القضاء – لاتقره الشريعة ولايليق بالمرأة .

٧ – التجارة و الزراعة .

٨ – العمل فى المطاعم ، الفنادق ، التمريض – لأنه يعرضها للاختلاط .

٩ – الأعمال القيادية العالية لحساسيتها .

١٠ – العمل فى المصانع الكبيرة المختلطة .

١١ – إدارة المؤسسات لافتقارها لاتخاذ القرار الحاسم فى الوقت المناسب .

١٢ – الأعمال التي تتطلب التنقل والسفر .

ونفس التعليق الذي صدر من إحدى المبحوثات ، صدر من أحد المبحوثين وهو : (لايوجد فى نظري عمل لايليق بالمرأة ، وأن أي سبب يوضح عكس ذلك هو سبب واه ، وذلك فى ظل شرط واحد هو أن يعلم الرجل والمرأة دور كل منهما فى المجتمع وحقوق كل منهما على الآخر) .

وصدر تعليق يناقض ماسبق وهو (جميع الأعمال يقوم بها الرجل ولا حاجة للمرأة للعمل) .

ويتضح من البيانين السابقين (٣ ، ٤) أن هناك شبه اتفاق بين آراء النساء والرجال فيما يختص بالأعمال التي يجب ألا تقوم بها المرأة ، وتتلخص هذه الأعمال فى ثلاثة قطاعات أساسية هي :

١ – قطاع من الأعمال يتطلب قدرات جسمانية خاصة لاتتوافر فى النساء ، ومن ثم لايليق أن تعمل بها المرأة السعودية ، كالأعمال اليدوية المهنية كالسباكة ، والحِدادةَ ، والنجارة ، والأعمال العسكرية والشرطة والهندسة الميكانيكية ، والمدنية والجيولوجية والأعمال الزراعية الخارجية وما شابه ذلك .

٢ – وقطاع من الأعمال يتطلب بحكم طبيعتة الاختلاط مثل : العمل فى المطاعم ، الفنادق ، والمصانع الكبيرة المختلطة وقيادة السيارات والسفن وغيرها ، حيث لايجوز أن تتم التنمية – كما قالت إحدى القيادات النسوية – على حساب الشريعة الإسلامية السمحاء وتجاوز قواعدها .

٣ – الأعمال التي لاتجوز شرعا ، كأعمال القضاء .

ويجب الإشارة إلى بعض الاستجابات التي تبين أن هناك أفرادً بين الرجال والنساء على طرفي نقيض فيمايتصل بمجالات عملَ المرأة ، بحيث تقول إحدى النساء (لايوجد فى نظري عمل لايليق بالمرأة) وأيده أحد الرجال قائلا (إن أي سبب يوضح عكس ذلك هو سبب واه) .

فى حين يقول أحد الرجال أن (جميع الأعمال ينبغي أن يقوم بها الرجال ولاحاجة للمرأة للعمل) .

ولعل ذلك يوضح أنه يدور فى المجتمع السعودي التناقض فيما يختص بعمل المرأة بما يعبر عن اتجاهات متطرفة . ولعل فى وضع سياسة تستهدف فتح مجالات جديدة للمرأة السعودية – دون مساس بالقواعد الأساسية للمجتمع السعودي المنبثقة عن الشريعة الإسلامية – مايحول دون ظهور هذه الاتجاهات المتطرفة .

رابعا : البطالة بين خريجات الجامعة ووسائل حلها

إن النمو الشد ـ الذي حدث فى حجم التعليم العالي للفتاة نتيجة تزايد إقبال الفتاة على الالتحاق به والتمتع بفرص ت ـيمه ، مع قلة وجود مجالات كافية للتوظف لامتصاص الخريجات ، أدى إلى وجود بطالة واضحة ى الخريجات الجامعيات ، وهي مشكلة أصبحت تواجه الدولة والمجتمع السعودي وتتطلب منهما إيجاد حلول لها .

وبسؤال أفراد عينة البحث عن الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة لدى الخريجات جاءت إجاباتهم موضحة فى الجدولين رقم (٢٤ و ٢٥) .

والجدول رقم (٢٤) يبين آراء مجتمع الدراسة من النساء عن الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة .

أما الجدول رقم (٢٥) يبين آراء مجتمع الدراسة من الرجال عن الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة .

ويتضح من هذين الجدولين أن توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع ، قد حصل على الترتيب الأول فى قائمة الوسائل الكفيلة بحل المشكلة بين عينة النساء والرجال ، تلاها فى ذلك عند عينة النساء التوسع فى مجالات عمل جديدة للمرأة ، وعند الرجال التنسيق بين الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات .

ويتبين من ذلك أن النساء أكثر اهتماما بفتح مجالات عمل جديدة لهن من الرجال .

وقد احتل الإصلاح التعليمي مرتبة متقدمة فى حل مشكلة البطالة لدى المرأة عند النساء والرجال على السواء ، فبالنسبة لعينة النساء احتل تنويع التعليم الثانوى للبنات المرتبة الثالثة ، وفتح كليات متوسطة لإعداد فئات كمساعدات متخصصات المرتبة الرابعة ، وتوفير التأهيل التربوي لأكبر عدد ممكن بين طالبات وخريجات الجامعة المرتبة السادسة .

وبالنسبة لعينة الرجال ، جاء فتح كليات متوسطة لإعداد فئات كمساعدات متخصصات فى المرتبة الثالثة ، يليها توفير التأهيل التربوي لأكبر عدد ممكن من طالبات وخريجات الجامعة المرتبة الرابعة ، يليها تنويع التعليم الثانوي فى المرتبة الخامسة .

واتفقت عينة النساء والرجال أيضا على حد سواء على أن آخر وسيلتين يمكن اللجوء إليهما هي ،

جدول رقم (٢٤)
آراء مجتمع الدراسة من النساء فى الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة

آراء مجتمع الدراسة / الوسائل	أوافق	٪	إلى حد ما	٪	لا أوافق	٪	بدون	٪	الوزن	ترتيب درجة الأهمية
– الحد من قبول الطالبات بالجامعة بصفة عامة .	٥	٥,٩٥	١٤	١٦,٦٦	٥٨	٦٩,٠٤	٧	٨,٣٣	٣٣,٦٦	١٣
– الحد من قبول الطالبات فى التخصصات التي لا توجد لها وظائف .	٣٩	٤٦,٤٢	٣٠	٣٥,٧١	١٣	١٥,٤٧	٢	٢,٣٨	٦٣,٣٣	١٠
– قصر التعليم الجامعي للبنات على التخصصات التي تتوافر فيها وظائف .	٢٢	٣١,٤٢	٢٥	٢٩,٧٦	٣١	٣٦,٩	٦	٧,١٤	٤٩	١٢
– توفير التأهيل التربوي لأكبر عدد ممكن من طالبات الجامعة .	٥٨	٦٩,٠٤	٢١	٢٥	٢	٢,٣٨	٣	٤,٢٨	٧٢,٦٦	٦
– توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة لتنمية المجتمع .	٧٧	٩٩,٦٦	٤	٤,٧٦	—	—	٣	٤,٢٨	٧٩,٣٣	١
– التنسيق بين الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات .	٦٥	٧٧,٣٨	١٤	١٦,٦٦	—	—	٥	٥,٩٥	٧٤,٣٣	٥
– إتاحة الفرصة للمرأة للعمل نصف الوقت بنصف أجر .	٥١	٦٠,٧١	٢٢	٢٦,١٩	١٠	١١,٩	١	١,١٩	٦٩	٧
– تنويع التعليم الثانوي للبنات بفتح معاهد فنية ومهنية .	٦٨	٨٠,٩٥	٩	١٠,٧١	٤	٤,٧٦	٣	٤,٢٨	٧٥,٣٣	٣
– فتح كليات متوسطة لإعداد فنيات كمساعدات متخصصات .	٦٦	٧٨,٥٧	١٣	١٥,٤٧	١	١,١٩	٤	٤,٧٦	٧٥	٤
– قيام الخريجات بمشاريع تجارية خاصة.	٤٣	٥١,١٩	٢٩	٣٤,٥٢	٨	٩,٥٢	٤	٤,٧٦	٦٥	٨
– التوسع فى مجالات عمل جديدة للمرأة .	٦٩	٨٢,١٤	١١	١٣,٠٩	٣	٤,٢٨	١	١,١٩	٧٧,٣٣	٢
– إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن .	٣٥	٤١,٦١	٢٤	٢٨,٥٧	١٦	١٩,٠٤	٩	١٠,٧١	٥٦,٣٣	١١
– إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن والقرى .	٤٦	٥٤,٧٦	٢٤	٢٨,٥٧	٦	٧,١٤	٨	٩,٥٢	٦٤	٩

قصر التعليم الجامعي للبنات على التخصصات التي تتوافر فيها وظائف (احتلت المرتبة الثانية عشر) ، والحد من قبول الطالبات بالجامعة بصفة عامة وقد احتلت المرتبة الثالثة عشر والأخيرة .

وهكذا يؤكد أن الرجال والنساء على حد سواء يؤكدون أن تعليم المرأة السعودية تعليما جامعيا حق لايمكن انتزاعه منها ، وأن أي سياسة تحجب هذا الحق عنها لن تنال موافقة الفئات المثقفة من المجتمع على الأقل . كما أدانت عينة المجتمع من النساء والرجال فكرة ربط تعليم المرأة ت-ايما جامعيا ،

جدول رقم (٢٥)
آراء مجتمع الدراسة من الرجال فى الوسائل الكميلة لحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة

آراء مجتمع الدراسة / الوسائل	أوافق	٪	إلى حد ما	٪	لا أوافق	٪	بدون	٪	الوزن	ترتيب درجة الأهمية
– الحد من قبول الطالبات بالجامعة بصفة عامة .	١٠	١٤ر٢٨	١٢	١٧ر١٤	٤٤	٦٢ر٨٥	٤	٥ر٧١	٣٢ر٦٦	١٣
– الحد من قبول الطالبات فى التخصصات التي لا توجد لها وظائف .	٣١	٤٤ر٢٨	٢١	٣٠	١٦	٢٢ر٨٥	٢	٢ر٨٥	٥٠ر٣٣	١٠
– قصر التعليم الجامعي للبنات على التخصصات التي تتوافر فيها وظائف .	١٥	٢١ر٤٢	٢٢	٣١ر٤٢	٢٩	٤١ر٤٢	٤	٥ر٧١	٣٩ر٣٣	١٢
– توفير التأهيل التربوي لأكبر عدد ممكن من طالبات الجامعة .	٥٤	٧٧ر١٤	٩	١٢ر٨٥	٢	٢ر٨٥	٥	٧ر١٤	٦٠ر٦٦	٤
– توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة لتنمية المجتمع .	٦٣	٩٠	٣	٤٠ر٢٨	—	—	٤	٥ر٧١	٦٥	١
– التنسيق بين الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات .	٦٠	٨٥ر٧١	٦	٨ر٥٧	١	١ر٤٢	٣	٤ر٢٨	٦٤ر٣٣	٢
– إتاحة الفرصة للمرأة للعمل نصف الوقت بنصف أجر .	٤٠	٥٧ر١٤	١٨	٢٥ر٧١	٩	١٢ر٨٥	٣	٤ر٢٨	٥٥	٨
– تنويع التعليم الثانوي للبنات بفتح معاهد فنية ومهنية .	٥٠	٧١ر٤٢	١١	١٥ر٧١	٦	٨ر٥٧	٣	٤ر٢٨	٥٩ر٣٣	٥
– فتح كليات متوسطة لإعداد فنيات كمساعدات متخصصات .	٥٣	٧٥ر٧١	١٢	١٧ر١٤	—	—	٥	٧ر١٤	٦١	٣
– قيام الخريجات بمشاريع تجارية خاصة .	١٦	٣٧ر١٥	٢٣	٣٢ر٨٥	١٦	٢٢ر٨٥	٥	٧ر١٤	٤٦ر٦٦	١١
– التوسع فى مجالات عمل جديدة للمرأة .	٤٥	٦٤ر٢٨	١٤	٢٠	٧	١٠	٤	٥ر٧١	٥٦ر٦٦	٧
– إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن .	٣٦	٥١ر٤٢	١٨	٢٥ر٧١	١٣	١٨ر٥٧	٣	٤ر٢٨	٥٢ر٣٣	٩
– إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن والقرى .	٤٥	٦٤ر٢٨	١٦	٢٢ر٨٥	٥	٧ر١٤	٤	٥ر٧١	٥٧ر٣٣	٦

بمايتوافر من وظائف فى التخصصات المختلفة فى المجتمع . فتعليم المرأة ليس هدفه فقط الوظيفة ، وإنما هو تنمية للمرأة وتثقيف وتأهيل لها لِلعمل فى مجال التخصص ، أو لتكون أما صالحة وزوجة قادرة على رعاية زوجها وأولادها .

هذا وقد أبدى بعض الرجال أفكارا جديدة كوسائل لحل مشكلة البطالة لدى خريجات الجامعة نذكر منها (وقد صدرت من الرجال) :

١ - إيجاد نص فى نظام التقاعد ، يجيز إحالة المرأة العاملة للتقاعد بعد عشر أو خمس عشرة سنة بثلث أو نصف الراتب ، لكي توفي احتياجاتها الخاصة . بنفس الوقت تتفرغ لأولادها وتتيح الفرصة لخريجة غيرها جديدة للعمل .

٢ - مطالبة حاملة الثانوية العامة بالخدمة الإلزامية فى المجالات الصحية ، بما فى ذلك أخذ دورات قصيرة تمهيدا لرفع الشبح حول هذا العمل من أذهان السعوديات ، وإتاحة الفرصة للمعايشة لمعرفة طبيعة العمل .

٣ - فتح المجال أمام المرأة لكي تؤدي دورها دون أي معوقات .

٤ - الاستعاضة عن العمالة الأجنبية الوافدة من الرجال والنساء على حد سواء بالنساء السعوديات .

٥ - لابد أن يتم تنسيق بين الرئاسة العامة وديوان الخدمة المدنية ، والجهات التي بها مجالات عمل للمرأة فى القرى والمناطق النائية ، بحيث توفر العمل للزوج أو الأخ أو الأب أو الخال أو العم (المحرم) لكي يرافقها ، ولكي تتم الاستفادة من المرأة فى هذه المناطق بدون تشتيت للأسرة . والاستفادة أيضا من جانب الرجل فى هذه المناطق . وتشجيع حديثي الزواج بتكوين أسرهم والإقامة فى هذه المناطق لخدمة المجتمع وإيجاد فرص عمل جديدة لهن . ذلك مع تهيئة المسكن الملائم ووسائل المواصلات ، حيث إن هذه المناطق تفتقر إلى الأيدي العاملة المدربة .

٦ - الفائض فى سوق العمل من الرجال أكثر منه عند النساء . ولنبحث أولا عن حل مشكلة البطالة بين الرجال .

خامسا : العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة فى سوق العمل

والجدول رقم (٢٦) يوضح أهم العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة فى سوق العمل . وهذا الجدول يبين آراء عينة البحث من النساء والرجال فى العوائق التي تحول دون مساهمة المرأة السعودية مساهمة أكبر فى سوق العمل .

ويتضح من هذا الجدول أن محدودية مجال العمل للمرأة تمثل العائق الأول الذي يحول دون مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل ، ويدلل ذلك على عدم التنسيق بين مؤسسات التعليم واحتياجات المجتمع من العمالة النسائية .

إلا أنه يلاحظ أن هناك تباينا شديدا بين النساء والرجال فيمايختص بصعوبة التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة ، كعائق يحول دون مساهمة المرأة مساهمة أكبر فى سوق العمل ، بحيث نراه فى عينة النساء أقل العوائق بينما يراه الرجال أكبر العوائق أثرا .

جدول رقم (٢٦)
آراء مجتمعي الدراسة فى العوائق التي تحول دون مساهمة أكبر للمرأة السعودية فى سوق العمل

الجنس / الآراء	إنـاث	٪	ذكور	٪	المجموع	٪
– محدودية مجالات العمل .	٦٧	٧٩ر٧٦	٤٦	٦٥ر٧١	١١٣	٧٣ر٣٨
– مازال المجتمع لايتقبل عمل المرأة كما يجب .	٤٥	٥٣ر٥٧	٣٥	٥٠	٨٠	٥١ر٩٥
– عدم التنسيق بين مؤسسات التعليم واحتياجات المجتمع من العمالة .	٥٣	٦٣ر٠٩	٤١	٥٨ر٥٧	٩٤	٦١ر١٤
– صعوبة التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة .	٣٢	٣٨ر٠٩	٤٩	٧٠	٨١	٥٢ر٦٠

ويجب الإشارة إلى بعض تعليقات بعض أفراد عينة النساء والرجال فيايختص بالعوائق التي تحول دون مساهمة المرأة مساهمة أكبر فى سوق العمل ، مما يكشف ذلك عن اتجاهات لعمل المرأة عند النساء والرجال .

فقد ورد من بعض نساء العينة أن من ضمن العوائق ، عدم وجود السائق والخادمة . وأن (المرأة السعودية مازالت فى أول الطريق وليست لديها الخبرة الكافية) ، (ونظرة المرأة السعودية إلى العمل على أنه حاجة مادية واستقلال مادي زائد بعيدا عن الرجل وإشعار الزوج بذلك مما يجعله يرفض عمل المرأة) ، كما أشارت بعض النساء إلى (عدم إعطاء أجازة أمومة أطول) كعائق يحول دون مساهمة المرأة فى العمل .

أما الرجال فقد أشار بعضهم إلى عدد من العوائق الاجتماعية تحول دون عمل المرأة السعودية فى سوق العمل ومن هذه العوائق :

١ – الفهم الخاطىء للشريعة الإسلامية والخلط بينها وبين العرف والتقاليد .

٢ – العادات والتقاليد مازالت تحد من التوسع فى مجالات معينة .

٣ – المواطن السعودي يرفض عمل المرأة لأسباب سيكولوجية ، تنبع من قصور التفكير ونظرة خاطئة لدور المرأة فى المجتمع .

٤ – نظرة بعض النساء إلى العمل على أنه قتل للوقت فقط ، وليس واجبا وطنيا وأمانة .

٥ – عدم وجود القيادات الواعية الجريئة .

سادسا : التسهيلات المطلوبة لتدعيم مساهمة المرأة فى سوق العمل

إن المرأة السعودية وهي فى بدايات مساهمتها الجادة فى سوق العمل ، تلبية لحاجة المجتمع السعودي لخدماتها وتمكينا لها من التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة ، تحتاج لعدد من التسهيلات أو

الدعامات تعينها على الجمع بين عملها ومطالب الأسرة . والجدول رقم (٢٧) يوضح آراء مجتمع البحث فى هذه التسهيلات أو الدعامات .

والجدول رقم (٢٧) يبين آراء مجتمع الدراسة من الإناث والذكور فيما يختص بالتسهيلات التي تحتاجها المرأة العاملة السعودية ، للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وتقبل المجتمع لعملها .

ويتبين من هذا الجدول أن أولى الدعامات أو التسهيلات المطلوبة هي ، توافر دورة للحضانة للأطفال بجميع المؤسسات التي تعمل بها النساء . يلي ذلك إتاحة نظام العمل نصف أو بعض الوقت ثم يلي ذلك إعطاء المرأة إجازة أمومة اطول ، وقد اتفقت آراء عينة النساء والرجال على أن آخر هذه

جدول رقم (٢٧)

آراء مجتمعي الدراسة فى التسهيلات التي تحتاجها المرأة السعودية للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة لتقبل المجتمع لعملها

الجنس / الدعامات	إنـاث	٪	ذكـور	٪	المجموع	٪
– العمل نصف الوقت .	٥١	٦٠٫٧١	٤٩	٧٠	١٠٠	٦٤٫٩٤
– أجازة أمومة أطـول .	٥٧	٦٧٫٨٥	٢٦	٣٧٫١٤	٨٣	٥٣٫٩٠
– وجود دار حضانة للأطفال بجميع المؤسسات النسائية .	٦٦	٧٨٫٥٧	٤٨	٦٨٫٥٧	١١٤	٧٤٫٠٢
– الاستعانة بالمربيـات .	١٣	١٥٫٤٧	٥	٧٫١٤	١٨	١١٫٦٩
– الاستعانة بوالدة الزوج أو والدة الزوجـة .	٢٣	٢٧٫٣٨	٢٠	٢٨٫٥٧	٤٣	٢٧٫٩٢

التسهيلات أو الدعامات هو الاستعانة بوالدة الزوج أو الزوجة أو الاستعانة بالمربيات ، ممايؤكد رغبة المرأة فى الاعتماد على ذاتها فى تربية أولادها يشاركها الرجل فى ذلك أيضا .

كما أوضحت عينة النساء أن هناك بعض التسهيلات الأخرى التي يمكن تقديمها مثل :

١ – تخفيض السنوات المحددة للتقاعد بحث يكون ١٥ عاما .

٢ – تغيير مفهوم الأسرة (والرجل بوجه خاص) عن دور المرأة ، كما يجب أن تتسم الحياة الأسرية بالتعاون .

٣ – تفهم الزوج لدور المرأة ومساعدتها على أداء عملها بعطاء أكبر .

٤ – توعية المجتمع بأهمية دور المرأة فى العمل وتقديم نماذج مشرفة له ، وإظهار أسلوب عملهن السليم حتى يتقبله المجتمع بروح حسنة .

٥ – تخصيص وسائل مواصلات للنساء العاملات فى جميع المؤسسات التي تعمل بها المرأة .

٦ – تقديم حوافز للعاملات بالقرى .

كما أوضحت عينة الرجال أن هناك بعض التسهيلات التي يمكن تقديمها للمرأة ، للتوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأساسية ومنها :

١ – تأمين وسائل النقل للمرأة العاملة ذهابا وإيابا .

٢ – تعريف المرأة بأن العمل ليس بديلا عن الزوج ومسؤولياته .

٣ – إعداد دراسة عن إمكانية إحالة المرأة للتقاعد بناء على رغبتها بعد ١٠ سنوات من الخدمة ، وبراتب تقاعدي مقداره ٢٥٪ من آخر الراتب .

٤ – قيام وسائل الإعلام بنشر الوعي لتقبل عمل المرأة .

الفصل السابع

النتائج العامة والتوصيات

النتائج

تعرض هذه الدراسة موضوع مدى مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن من تعليم البنات . وقد عولجت هذه الدراسة فى جزئين . جزء نظري ، ثم جزء ميداني . وقد أسفرت الدراسة النظرية والميدانية عن وجود بعض المؤشرات لمدى المساهمة وأسباب ذلك . وسوف تحاول الباحثة فى هذا الفصل عرض النتائج التي وصلت إليها من دراستها النظرية والميدانية . ثم تقدم بعض التوصيات والمقترحات لترشيد عملية مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل .

وجاءت نتائج هذه الدراسة على النحو التالي :

أولا : واقع المرأة السعودية فى سوق العمل ومدى مساهمتها فيه

١ – اتضح من الدراسة أن معدل مشاركة المرأة السعودية فى قوة العمل بالمملكة لايكاد يتعدى ٥٪ من إجمالي القوى العاملة المشاركة فى حطط التنمية ، وأن هذا المعدل من المشاركة يتركز فى مجال الخدمات فقط .

٢ – نتيجة لتدني مشاركة المرأة فى قوة العمل وحداثة دخولها سوق العمل ، ونظرا لحاجة خطط التنمية لقوى عاملة نسائية فى قطاعات مختلفة ، فقد اتجهت الأنظار إلى المصادر الأجنبية للعمال لسد النقص الناجم فى قوة العمل . فقد بلغ إجمالي السعوديات المشاركات فى قوة العمل (٥١٩٥٩) امرأة ، فى حين بلغ عدد غير السعوديات (٥٤٣٦١) عام ١٤٠٧هـ .

٣ – إن ضعف مشاركة المرأة فى سوق العمل يرجع إلى عدة عوامل من أهمها ، محدودية مجالات العمل المتاحة لها ، ثم محدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة السعودية وقلة التخصصات فى المجالات التي تضطر الدولة إلى اللجوء للعمالة الأجنبية فيها .

٤ – من الأسباب الأخرى التي تحد من درجة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، هي أن الرجل

السعودي قد تقبل فكرة خروج المرأة للعمل ، إلا أنه لم يقتنع بعد بكفايتها وقدرتها على أداء العمل .

٥ – إن أعلى تمثيل للمرأة فى القطاعات المختلفة يظهر فى الوظائف التعليمية ، فنجد أن (٤٤٦٥٣) من النساء يعملن فى حقل التعليم ، أي بنسبة ٨٥٫٩٪ من إجمالي عدد النساء السعوديات العاملات فى تلك القطاعات والبالغ عددهن (٥١٩٥٦) .

٦ – أقل نسبة تمثيل للمرأة السعودية فى سوق العمل نجدها فى وزارة الشؤون البلدية والقروية ، أي بنسبة ٠٫٣٪ من قوة العمل النسائية .

٧ – يتوقع أن يرتفع معدل مساهمة المرأة السعودية فى سوق العمل خلال فترة الخطة الخمسية الرابعة من ٥٪ إلى ٥٫٥٪ فقط وذلك من إجمالي قوة العمل المشاركة فى خطط التنمية .

٨ – إن الاتجاه السائد فى المجتمع السعودي الآن بالنسبة لتعليم المرأة هو الوصول إلى أعلى مراحل التعليم ، حيث نجد أن أعلى نسبة للمرأة السعودية فى سوق العمل فى القطاعات الحكومية ، هي للحاصلات على مؤهلات دراسية أعلى . ويبدو أيضا أن نظرة المجتمع للوظائف الدنيا مازالت غير مقبولة كثيرا .

٩ – لقد تم توظيف مايعادل ٦٦٫٤٪ من إجمالي الخريجات خلال الخطة الخمسية الثالثة فى قطاعات الدولة المختلفة ، أي مايقارب ثلثي عدد الخريجات خلال تلك الفترة ، وأن الثلث الباقي جاهز للقطاع الخاص إن كانت هناك إمكانية توظيف للمرأة فى القطاعات الخاصة ، والتي يندر وجود وظائف بها .

١٠ – إن أعلى نسبة توظيف للخريجات السعوديات التي بلغت ٦٣٫٢٪ من إجمالي الخريجات السعوديات فى تخصصات العلوم الإدارية ، العلوم الاجتماعية ، والآداب ، واللغة . أما تخصصات الطب والهندسة ، والعلوم الطبية ،والزراعية فقد بلغت ٢٢٫٦٪ من إجمالي الخريجات . وذلك يؤكد أن إقبال السعوديات على الدراسات الإنسانية أكبر منه على الدراسات العلمية والتقنية والفنية .

١١ – وصلت نسبة الخريجات السعوديات ٣٩٪ من إجمالي الخريجين والخريجات خلال فترة الخطة الخمسية الثالثة ، وقد تجاوز عدد الخريجات فى بعض الحقول عدد الخريجين مثل العلوم الإنسانية ، والتربية ، والعلوم الطبية . وهذه ظاهرة تدعو للفخر حيث إن تعليم البنات فى المملكة قد تأخر عن تعليم البنين بحوالي ثلاثين عاما . ومع ذلك فقد وصل عددهن إلى هذه النسبة خلال فترة الربع قرن الماضية .

١٢ – تم تعيين جميع الخريجات المتخصصات فى المجالات العلمية مثل الطب والعلوم الطبيعية من قبل الديوان العام للخدمة المدنية ، وتم توظيف ٦٣٫٧٪ من الخريجات من التخصصات الأخرى .

١٣ – يلاحظ أن عمل المرأة بالمملكة قد بدأ فى بدايته دون تخطيط أو توجيه ، بل ظهرت هذه الظاهرة فى المجتمع نتيجة التطور الحادث فى جميع المجالات المختلفة فى الآونة الأخيرة ، لذلك فهي فى حاجة إلى ترشيد .

ثانيا : المعوقات والصعوبات التي تحول دون الاستفادة المثلى من القوى العاملة النسائية

١ – هناك بعض المعوقات التي تقف أمام مساهمة المرأة بصورة أكبر فى سوق العمل ، والذي لايتناسب مع حجم المرأة فى الموارد البشرية ومن أهمها : التقاليد الاجتماعية ، والقيود التي تحول دون مشاركة المرأة فى كثير من المجالات ، كذلك قلة المعوقات لبعض التخصصات ، وعدم ملاءمة طبيعة بعض الوظائف للمرأة السعودية .

٢ – مازالت هناك النظرة التقليدية من الرجل بأن المرأة قد وصلت إلى مستوى مناسب من المساهمة فى سوق العمل ، فى حين أن المرأة ترى أنه مازال أمامها الكثير لتحقيقه فى مستوى هذه المساهمة ، وأن ماحصلت عليه حتى الآن أقل كثيرا من طموحاتها .

٣ – هناك عدم تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي للنساء واحتياجات المجتمع من العمالة النسائية ، والذي يظهر فى صورة محدودية المجالات المتاحة لعمل المرأة . ويعتبر ذلك من معوقات مساهمات المرأة بصورة أفضل .

٤ – اتضح أن الرجال يرون أن النساء قد حصلت على نصيب وافر من فرص العمل ، وأن مستوى مساهمتهن فى قطاعات العمل أقل ممايجب قياسا إلى نظرة المرأة لدى مساهمتها فى قطاعات العمل .

٥ – سبب رضا النساء عن درجة مساهمتهن فى سوق العمل ، أنهن قادرات على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل ، بينما نرى أن الرجال يرون عكس ذلك تماما ، وأن من أهم أسباب عدم رضاهم عن درجة مساهمة المرأة فى سوق العمل ، هو عدم قدرتها على التوفيق بين أعباء البيت والعمل .

ثالثا : مجالات العمل التي يمكن للمرأة السعودية المساهمة فيها خلاف المتوافر حاليا ، وكيفية حل مشكلة البطالة بين النساء

١ – أن هناك اتفاقا فى الرأي بين النساء والرجال فى المجالات الجديدة التي يمكن للمرأة السعودية العمل فيها ، وتم تحديد مجموعة من الأعمال بحيث لاتخل هذه الأعمال بمبدأ عدم الاختلاط ، وهو مبدأ أساسي فى تنظيم الدولة فى المملكة ، والمستمد من الشريعة الإسلامية وتقاليد البلاد الاجتماعية . ومن ثم فلا مساس به سواء من النساء أو الرجال .

٢ – كذلك هناك شبه اتفاق فى الرأي فيمايختص بالأعمال التي يجب ألا تقوم بها المرأة ، وهي القطاعات التي تتطلب قدرات جسمانية خاصة ، والأعمال اليدوية ، والأعمال التي تتطلب الاختلاط ، والأعمال التي لايجوز لها شرعا القيام بها .

٣ – أن من أهم الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة هي توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع ، ثم التوسع فى مجالات العمل للمرأة ، كذلك التنسيق بين الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات . وقد أجمع على ذلك مجتمع الدراسة من النساء والرجال .

٤ – اتفقت عينة النساء والرجال أيضا على حد سواء أن آخر وسيلتين يمكن اللجوء إليهما لحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة هي قصر التعليم الجامعي للبنات على التخصصات التي تتوافر فيها وظائف ، ثم أخيرا الحد من قبول الطالبات الجامعة بصفة عامة .

٥ – أن الرجال والنساء على حد سواء يؤكدون أن تعليم المرأة السعودية تعليما جامعيا حق لايمكن انتزاعه منها ، وأن أي سياسة تحجب هذا الحق عنها لن تنال موافقة الفئات المثقفة من المجتمع على الأقل .

رابعا : الدعامات التي يجب أن تعطى للمرأة لتساعدها على مساهمة أفضل فى سوق العمل

١ – إن أولى الدعامات والتسهيلات المطلوبة لتدعيم مساهمة المرأة فى سوق العمل ، هو توافر دور للحضارنة للأطفال بجميع المؤسسات التي تعمل بها النساء .

٢ – إتاحة نظام للعمل نصف أو بعض الوقت .

٣ – إعطاء إجازة أمومة أطول للمرأة .

أخيرا إن الأسلوب الذي يتبع حاليا فى مجال العمالة والذي يقوم على أساس تدبير فرص العمل لإعداد الخريجات فى مختلف التخصصات والمستويات على ضوء الوظائف المتاحة فى الميزانية ، لم يعد يتفق ومسؤولية المواجهة المصيرية لمستقبل الآلاف من الخريجات ، كما لم يعد يصلح كأساس لسياسة التعليم ومخططاته . فهو يعنى ضمنا قصر أهداف التعليم على مجرد تدبير احتياجات العمالة للقطاع الحكومي بالمملكة .

التوصيات

استخلصت الباحثة من الدراسة ، مجموعة من التوصيات الخاصة بعمل المرأة وتوصيات عن كيفية تدعيم مساهمة المرأة فى سوق العمل بالمملكة . . وهي كالتالي :

١ – على المرأة العاملة الاهتمام بقضية عمالة المرأة السعودية ، وتحديد مشكلاتها العملية وتقديم الحلول التي تبدو أكثر ملاءمة لهن ، وأن يشاركن بصورة جدية فى تنفيذها .

٢ – حث النساء على أن يتوافر لديهن إدراك جديد لذاتهن وعلى أن يعتبرن أنفسهن عوامل مؤثرة فى المجتمع ، وحفزهن على أن يُقمن بأنفسهن بإعداد دراسات مستقبلية عن أوضاع المرأة ، وذلك لتوضيح نوع المستقبل الذي يتصورنه لأنفسهن ويسعين لإقناع المجتمع بقبوله .

٣ – الاستعانة بأجهزة الإعلام والنشر المختلفة والقيادات النسائية لتغيير المفاهيم والإتجاهات السلبية نحو المرأة ، وتأكيد دورها فى المجتمع فى ضوء التغيير الحضاري والاجتماعي للبلاد . وذلك بإبراز ونشر الأعمال الهامة والإنتاج العلمي القيم للمرأة كالدراسات والأبحاث العلمية والإنتاج الأدبي والفني .

٤ – ضرورة التوسع فى الاستفادة من العنصر النسائي ومضاعفة حجم مشاركة المرأة ، وتوفير زيادة فرص العمل أمامها بشكل يحقق الصالح العام ويضمن مساهمتها الحقيقية فى عملية التنمية بالمملكة فى المجالات الوظيفية ، التي لاتتعارض مع مفاهيم الشريعة الإسلامية وتقاليد المجتمع .

٥ – أن تعى المرأة السعودية أن مطالبتها بفتح مجالات عمل أكثر أمامها ، يلقى على عاتقها مسؤولية كبيرة وهي أخذ قضية العمل مأخذ الجد كفرصة تستثمرها لنموها كإنسان ، وللمساهمة فى تنمية مجتمعها فى نفس الوقت .

٦ – أن سياسة التخطيط والإنماء الاقتصادي واستراتيجية التعليم ، لابد وأن تتجه إلى خلق فرص عمل جديدة ، والتوصل إلى عمالة على مستوى عال ، إلى جانب زيادة الدخل .

٧ – محاولة التوسع فى التعليم الفني والتقني ، حيث إنْ المملكة فى حاجة ماسة إلى هذه النوعية خاصة على مستوى القطاع النسائي .

٨ – الحاجة إلى قيام أجهزة لإعداد وتدريب المستويات المتوسطة والفنيات اللازمة للوفاء بمطالب العمل سواء من ناحية العدد أو النوع .

٩ - الحاجة إلى تدعيم الصلة بين المراحل التعليمية التي تعد قوة العمل النسائية وبين مجالات العمل نفسها ، حيث يقدم تعليم البنات بالمملكة عدة جهات هي الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات ، ممايستدعي وجود تنسيق بين تلك الجهات حتى لاتنفك الرابطة بين مكان الإعداد وسوق العمل ، وهي رابطة طبيعية يجب أن تكون حية تخدم احتياجات التنمية فى المقام الأول .

١٠ - مازالت وسائل التدريب فى حاجة إلى التطور والتحرك حتى تحقق المستوى المطلوب وتساير النهضة القومية ، حيث إنها بالنسبة للقطاع النسائي مازالت تقدم بصورة محدودة جدا .

١١ - يجب مراعاة عامل الوقت عند تطوير هيكل العمالة الحالية ، وكذلك عند تطوير هيكل التعليم ، فكل تطوير يستحدث لايؤتي ثماره إلا بعد فترة من الزمن ، وهذا يتطلب أن تكون وسائل العلاج متنوعة منها ماهو عاجل للمدى القريب ومنها آجل للمدى البعيد .

١٢ - إحداث تغيير هادف فى سياسة تعليم المرأة ونظمه ووسائل التدريب لتصحيح مفهوم العمل فى كثير من المجالات ، مع توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع .

١٣ - ربط وحدات التعليم والتدريب بمجالات العمل المناظرة لها ، سواء فى القطاع الحكومي أو القطاع الخاص ، حتى يمكن حل مشكلات العمل وفق أساليب النشاط الاقتصادي وأهداف خطط التنمية .

١٤ - إعداد دراسات دقيقة للعرض والطلب من القوى العاملة النسائية على مستوى المهن ، والقطاعات ، والمدن ، ثم الدولة ككل على أن تكون هذه الدراسات مستمرة لإظهار المشكلات فى حينها .

١٥ - يجب التركيز على تعديل مناهج وبرامج التعليم النسائية ، بحيث تلبي احتياجات التنمية ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يجب العمل على تخريج أكبر عدد من النساء فى القرى والبوادي النائية ، ليعملن فى أماكن وجودهن نفسها فى المرافق المحتاجة إليهن .

١٦ - يجب على كل جهة تستخدم قوة عاملة نسائية أن تعمل على تدارك نواحي النقص فيها ، وهذا النقص الذي يتمثل أحيانا فى عدم وجود الشخص المناسب فى العمل المناسب . وعلى الجهات المعنية أن تبذل قصارى جهدها لتحقيق هذه الأغراض من أجل مصلحة الإنتاج وتحقيق الأهداف .

١٧ - يتعين مراعاة الحذر من إحداث أي تعديل جذري فى سياسة التعليم أو التدريب ، قبل أن تستكمل الدراسات المتعلقة بالقوى العاملة وإعدادها وتخطيطها .

١٨ - توفير دور الحضانة للأطفال بجميع المؤسسات التي تعمل بها النساء ، حيث إنه من أهم الدعامات التي تحتاجها المرأة السعودية لتدعيم مساهمتها فى سوق العمل .

١٩ - إعداد دراسة عن إمكانية النظر فى نظام العمل بالنسبة للمرأة تذلل كثيرا من المعوقات

التي تعيق مساهمات المرأة مثل : دراسة عن جدوى عمل المرأة نصف الوقت ، إحالة المرأة للتقاعد بناء على رغبتها بعد ١٠ سنوات من الخدمة وبراتب تقاعدي محدد ، وما شابه ذلك .

٢٠ – لعل فى وضع سياسة تستهدف فتح مجالات جديدة للمرأة السعودية دون مساس بالقواعد الأساسية للمجتمع السعودي ، المنبثقة من الشريعة الإسلامية سوف نجد قبولا من فئات المجتمع المختلفة ومن الجنسين .

٢١ – لابد من دراسة إقامة مصانع نسائية لمنتجات مختلفة ، بحيث تعمل بها النساء وتديرها أيضا حيث إن هذا الاتجاه مقبول جدا من جميع أفراد المجتمع ، ويحبذون ذلك كمجال جديد لعمل المرأة .

٢٢ – كذلك دراسة محاولة إشراك المرأة فى العمل فى المجالات التي تضطر المرأة للتعامل معها مثل المحاكم ، والبلديات ، وكتابة العدل ، وغيرها ، وذلك فى إدارات نسائية خاصة بهن لتسهيل المهمة على المراجعات من النساء فى مثل هذه القطاعات .

٢٣ –التوسع فى الاستعانة بالمرأة فى مراكز البحوث ومراكز الحاسب الآلي وأعمال السكرتارية فى إدارات خاصة بهن تابعة لجميع الأجهزة الحكومية ، وذلك لأن هذه الأعمال تتطلب دقة وصبرا ، وقد حبى الله المرأة بهاتين الصفتين .

٢٤ – إذا اتجه التفكير إلى الاستعانة بالمرأة فى المجالات السابق ذكرها ، فسوف توفر الدولة عمالة أجنبية كبيرة من النساء والرجال ، والذين يقومون بهذه الأعمال حاليا فى القطاعات المختلفة بالدولة .

الخلاصة

من مظاهر التغير التي حدثت فى المجتمع السعودي ، ظهور المرأة السعودية كقوة عمل خاصة بعد انتشار تعليم المرأة ومشاركتها فى قطاعات متعددة من أوضحها قطاع التعليم .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن على تعليم البنات ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة المشكلة .

وتوصلت الباحثة فى هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها مايلي :

١ – أن معدل مشاركة المرأة السعودية فى سوق العمل لايكاد يتعدى ٥٪ من إجمالي حجم القوى العاملة ، ومن المتوقع أن يرتفع إلى ٥ر٥٪ خلال الخطة الرابعة .

٢ – أن ضعف مشاركة المرأة السعودية فى سوق العمل يرجع إلى قلة مجالات العمل المتاحة ، ومحدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة السعودية . إضافة إلى بعض التقاليد والمفاهيم الاجتماعية نحو بعض المهن .

٣ – لقد تم توظيف مايعادل ٤ر٦٦٪ من إجمالي الخريجات خلال الخطة الخمسية الثالثة ، علما بأنه قدم تم تعيين جميع الخريجات المتخصصات فى المجالات العلمية والتقنية من قبل الديوان العام للخدمة المدنية ، وتم توظيف ٧ر٦٣٪ من الخريجات فى التخصصات الأخرى .

٤ – أن هناك اتفاقا فى الرأي بين النساء والرجال فى المجالات الجديدة التي يمكن للمرأة السعودية العمل فيها ، وقد تم تحديد مجموعة من الأعمال بحيث لاتخل هذه الأعمال بمبدأ الشريعة الإسلامية وتقاليد المجتمع .

٥ – أن من أهم الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة ، توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع والتوسع فى مجالات العمل للمرأة . كذلك التنسيق بين الجهات التعليمية التي تقدم تعليم المرأة .

٦ – ومن أهم الدعامات والتسهيلات المطلوبة لتدعيم مساهمة المرأة فى سوق العمل ، توافر دور الحضانة بجميع المؤسسات التي تعمل بها النساء . ويلي ذلك إتاحة نظام العمل نصف الوقت ، ويلي ذلك إعطاء أجازة أمومة أطول .

وقد استخلصت الباحثة من الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها مايلي :

١ – ضرورة التوسع فى الاستفادة من العنصر النسائي ومضاعفة حجم مشاركة المرأة ، وتوفير زيادة فرص العمل أمامها بشكل يحقق الصالح العام ويضمن مساهمتها الحقيقية فى عملية التنمية .

٢ – محاولة التوسع فى التعليم الفني والتقني ، حيث إن المملكة فى حاجة ماسة إلى هذه النوعية ، خاصة على مستوى القطاع النسائي حيث تفتقر إليه فى الوقت الحالي .

٣ – الحاجة إلى تدعيم الصلة بين المراحل التعليمية التي تعد قوة العمل النسائية وبين مجالات العمل نفسها ، سواء فى القطاع الحكومي أو الخاص .

٤ – إحداث تغيير هادف فى سياسة تعليم المرأة ونظمه ووسائل التدريب لتصحيح مفهوم العمل فى كثير من المجالات ، مع توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع .

٥ – توافر دور الحضانة للأطفال بجميع المؤسسات التي تعمل بها النساء ، حيث إنها من أهم الدعامات التي تحتاجها المرأة السعودية لتدعيم مساهمتها فى سوق العمل .

٦ – لعل فى وضع سياسة تستهدف فتح مجالات عمل جديدة للمرأة السعودية دون مساس بالقواعد الأساسية للمجتمع السعودي المنبثقة من الشريعة الإسلامية ، سوف تجد قبولا من فئات المجتمع المختلفة من الجنسين .

المراجع

أولا : المراجع العربية

الاتحاد العام لنساء العراق ، أمانة الدراسات والبحوث ، العوامل المؤثرة على دخول المرأة إلى سوق العمل فى منطقة الخليج العربي ، بغداد ، د .ت .

التقريرالمقدم من المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة المنعقد فى كوبنهاجن ، ١٩٨٠

الحسيني ، عائشة أحمد ، التخطيط للاحتياجات من الكفايات الإدارية النسائية فى المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، العدد ٣٩ ، الرياض ، ١٤٠٤هـ .

الديوان العام للخدمة المدنية ، الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة ، دراسة عن الوظائف التي توجد حالة ملحة لشغلها والتي يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الإضرار بالخلق الإسلامي والعادات العربية ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .

الرميحي ، محمد ، الخليج ليس نفطا ، دراسة فى إشكالية التنمية والوحدة ، الكويت ، شركة كاظمة للنشر والتوزيع ، ١٩٨٣ .

الصباح ، سعادة ، المرأة العاملة فى الخليج ، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث للمرأة فى الخليج والجزيرة العربية ، المنعقد فى أبو ظبي من ٢٤ – ٢٧ مارس ١٩٨٤ .

المملكة العربية السعودية ، وزارة التخطيط ، القوى العاملة الوطنية الجامعية فى ظل المرحلة التنموية ومتطلبات المستقبل ، دراسة مقدمة لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ١٤٠٨ – ١٩٨٨م .

المملكة العربية السعودية ، وزارة التخطيط إدارة الخدمات الحكومية ، المرأة فى خطة التنمية ، المذكرة التفصيلية ، البند أولا – فقرة رقم ٧ .

حسن ، محمد بيومي على ، الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة فى المجتمع ، جامعة الملك عبدالعزيز ، مركز النشر العلمي ، جدة ، ١٤٠٧هـ .

حمودة ، نبيه محمد ، تنمية الموارد البشرية والتربية . مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨١م .

دياب ، إسماعيل محمد وعوض ، صلاح الدين إبراهيم ، الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة ، المنصورة ، المكتبة العلمية الحديثة ، ١٩٨٥م .

عبدالفتاح ، كاميليا إبراهيم ، خروج المرأة إلى ميدان العمل فى الجمهورية العربية المتحدة – دوافعه ونتائجه ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الأداب ، جامعة عين شمس ، نوفمبر ١٩٦٧م .

عفاص ، بهنان فضيل ، المرأة ومجالات العمل والأفضل لها ، الاتحاد العام لنساء العراق – أمانة الدراسات والبحوث ، بغداد ، ١٩٨١م .

فهمي ، محمد سيف الدين ، التخطيط التعليمي ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٥م .

كولم ، حيرهارد ، جيجر ثيودور ، التخطيط والحرية فى اقتصاديات العالم الحديد ، ترجمة عمر قباني ،القاهرة ، دار الكرنك للنشر والطبع والتوريع ، ١٩٦٣م .

هاربيسون ، فريدرك ومايزر ، تشارلز ، التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي ، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، ترجمة ، إبراهيم حافظ ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٤م .

وزارة التعليم العالي ، المؤشرات الإحصائية عن تطور التعليم العالى خلال ربع قرن من عام ١٣٨٠/١٣٨١هـ وحتى ١٤٠٤/١٤٠٥ ، العدد الثالث عام ١٤٠٥هـ .

ثانيا : المراجع الأجنبية

Beeby, G.E., *Planning and The Educational Administration,* United Nations, UNESCO, International Institute for Educational Planning, Paris, 1976 .

Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations,* Cannan ed. (reissued by Modern Library) Random House Inc., Book II, 1973.

Vaizey, John, *in the Economics of Education,* Chap. 1, "What some Economists Said about Education", Fober & Fober, Ltd., London, 1962.

الملاحق

(١) الجهات الحكومية التي وزع عليها الاستقصاء .

(٢) استمارة الاستقصاء .

(٣) صورة من أحد الخطابات التي وجهت للجهات الحكومية المختلفة من وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي لتسهيل مهمة البحث .

الملحق رقم (١)

الجهات الحكومية التي وزعت عليها استمارات الاستقصاء والتي تعمل بها المرأة .

١ – الرئاسة العامة لتعليم البنات .

٢ – وزارة الإعــلام .

٣ – الحرس الوطنــي .

٤ – وزارة الشؤون البلدية والقروية .

٥ – وزارة الصحـــة .

٦ – وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

٧ – جامعة الملك عبدالعزيز .

٨ – معهد الإدارة العامـة .

٩ – الديوان العام للخدمة المدنية .

ولم تصل الباحثة أي ردود من الحرس الوطني ، وكذلك وزارة الشؤون البلدية والقروية .

ملحق رقم (٢)

استمارة استقصاء

بيانات هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث

سعاددة الأخ الفاضل / الأخت الفاضلـة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

إنني إحدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز وأقوم بإعداد بحث عن (تقييم مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن من تعليم البنات) .

وهذا الاستقصاء موجه للمستويات القيادية والإشرافية فى قطاعات الخدمات الحكومية ، وذلك لمحاولة التعرف على آرائكم القيمة والاهتداء بها فى استكمال العمل الميداني .

وإني آمل كثيرا فى تعاونكم معي ، وأن تحظى هذه الاستمارة باهتمامكم وبعض وقتكم الثمين ، وقد حاولت تقنينها بقدر المستطاع . أن الوقت القليل والثمين فى قيمته والذي ستمنحه لي فى استيفاء بيانات هذه الاستمارة له قيمة كبيرة فى إتمام البحث الذي أقوم به ، والذي أهدف منه إلى محاولة الوقوف على مشكلات المرأة العاملة ومدى مساهمتها فى تنمية وطننا ومجتمعنا الحبيب .

ولذا أرجو من سعادتكم استيفاء كافة بياناتها بدقة وموضوعية وبصراحة تامة ، وإني أريد أن أوكد أن هذه البيانات سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

وتقبلوا سلفا شكري الجزيل وتمنياتي
الطيبة لكم بدوام التقدم والرقـي . ، ، ،

الباحثـــة

د . عائشة أحمد الحسيني

أ . مساعد بكلية التربية
جامعة الملك عبدالعزيز

أولا – بيانات عامة

الاسم إذا رغبتم فى ذكره :

الوظيفة :

جهة العمل :

أعلى شهادة حصلت عليها :

مصدرها :

التخصص :

ثانيا – آراء فى عمل المرأة

١ – هل أنت راض (راضية) عن مستوى مساهمة المرأة السعودية المتعلمة فى سوق العمل بالمملكة بصفة عامة ؟

نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )

٢ – هل أنت راض (راضية) عن درجة مساهمة المرأة السعودية الحالية فى قطاع عملك ؟

نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )

٣ – إذا كانت إجابتك بـ (نعم) ماهو سبب رضاك عن درجة مساهمة المرأة فى العمل ؟

* رجاء وضع علامة (✓) أمام الإجابات المناسبة فى رأيك .

١ – أثبتت قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها . ( )

٢ – أظهرت الجدية والاهتمام بالعمل والمواظبة عليه . ( )

٣ – تهتم بتثقيف نفسها لتحسين مستوى أدائها فى العمل . ( )

٤ – تحرص دائما على الإلمام بجميع أنظمة ولوائح العمل . ( )

٥ – حريصة على حسن التعامل مع رؤسائها ومرؤوسيها . ( )

٦ – قادرة عل التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل ( )

– أسباب أخرى تذكر : . . . .

. . . .

. . . .

٤ – إذا كانت إجابتك بـ (لا) ماهو سبب عدم رضاك عن درجة مساهمة المرأة السعودية فى العمل ؟

* رجاء وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة فى رأيك .

١ – عدم قدرتها على القيام بالعمل الموكل إليها . ( )

٢ – ليست جادة فى الاهتمام بالعمل وكثيرة التغيب . ( )

٣ – الجهل بأنظمة العمل ولوائحه . ( )

٤ – لم تظهر الرغبة فى التطوير الذاتي . ( )

٥ – لا تحسن التعامل مع رؤسائها أو مرؤوسيها . ( )

٦ – عدم القدرة على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل ( )

– أسباب أخرى تذكر : ....

....

....

٥ – إذا كانت الإجابة إلى حد ما – رجاء الإجابة على السؤالين (٣ ، ٤)

٦ – رجاء ذكر خمسة أعمال يمكن للمرأة السعودية القيام بها خلاف الوظائف المعتادة التي تقوم بها حاليا .

١ –

٢ –

٣ –

٤ –

٥ –

٧ – فى رأيك ماهي الأعمال التي لايصح للمرأة السعودية القيام بها والسبب فى ذلك ؟

نوع العمل	السبب
١ –	
٢ –	
٣ –	
٤ –	
٥ –	

٨ – فيمايلي بعض الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة إلى أي مدى توافق عليها ؟

	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
١ – الحد من قبول الطالبات فى الجامعة .	( )	( )	( )
٢ – الحد من قبول الطالبات فى الجامعات .	( )	( )	( )
٣ – قصر التعليم الجامعي للبنات على التخصصات التي تتوافر فيها وظائف .	( )	( )	( )
٤ – توفير التأهيل التربوي لأكبر عدد ممكن من طالبات الجامعة .	( )	( )	( )
٥ – توعية الطالبات بأهم التخصصات اللازمة لتنمية المجتمع .	( )	( )	( )
٦ –التنسيق بين الجامعات والرئاسة العامة لتعليم البنات .	( )	( )	( )
٧ – إتاحة الفرصة للمرأة للعمل نصف الوقت بنصف أجر .	( )	( )	( )
٨ – تنويع التعليم الثانوي للبنات بفتح معاهد مهنية وفنية .	( )	( )	( )
٩ – فتح كليات متوسطة لإعداد فنيات كمساعدات متخصصات .	( )	( )	( )
١٠ – قيام الخريجات بمشاريع تجارية خاصة .	( )	( )	( )
١١ – التوسع فى مجالات عمل جديدة للمرأة .	( )	( )	( )
١٢ – إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن وقصر الاستعانة بغير السعوديات فى القرى والأماكن النائية .	( )	( )	( )
١٣ – إحلال الخريجات السعوديات محل العمالة الأجنبية بالمدن والقرى على السواء .	( )	( )	( )

– وسائل أخرى تذكر : ....

....

....

٩ – فى رأيك ماهي العوائق التي تحول دون مساهمة أكبر للمرأة السعودية فى سوق العمل ؟

١ – محدودية مجالات العمل . ( )

٢ – مازال المجتمع لايتقبل عمل المرأة كما يجب . ( )

٣ – عدم التنسيق بين مؤسسات التعليم واحتياجات المجتمع من العمالة النسائيّة . ( )

٤ – صعوبة التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة . ( )

– أسباب أخرى تذكر : . . . .

. . . .

. . . .

١٠ – ماهي الدعامات التي تحتاجها المرأة العاملة السعودية للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وتقبل المجتمع لعملها ؟

١ – العمل نصف الوقت . ( )

٢ – أجازة أمومة أطول . ( )

٣ – وجود دار حضانة للأطفال بجميع المؤسسات النسائية . ( )

٤ – الاستعانة بالمربيات . ( )

٥ – الاستعانة بالوالدة (للزوج أو الزوجة) . ( )

– دعامات أخرى تذكر : ....

....

....

شكـرا لتفضلك بالإجابة . ، ،

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY
Office of the Vice President
(Post-Groduodute Studieas
& Academic Reseoch)

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبد العزيز
مكتب وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

صاحب السمو الملكي وكيل الحرس الوطني بالمنطقة الغربية الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تقدمت الدكتورة عائشة أحمد الحسيني الأستاذ المساعد بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بإجراء بحث حول تقييم مساهمات المرأة السعودية فى سوق العمل بعد مرور ربع قرن على تعليم البنات ، ولما يتطلبه البحث من استقصاء بعض الآراء للمسؤولين فى الجهات الحكومية ذات العلاقة ، لذا نرجو التفضل بتسهيل مهمتها فى تعبئة الاستبيان المطلوب للبحث ،

شاكرين لكم سلفا كريم اهتمامكم وتعاونكم .

وتقبلو أطيب تحياتي .

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د . محمد بن علي الحبشي

مطابع جامعة الملك عبدالعزيز

مطابع جامعة الملك عبدالعزيز

Bibliotheca Alexandrina
0248695